



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ:

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ

ΕΡΓΑΣΙΑΣ : Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΑΙ Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

ΠΑΡΑΣΚΕΥΟΠΟΥΛΟΥ ΙΩΑΝΝΑ

ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ 3032202001216

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΞΕΤΑΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ : ΦΕΡΩΝΑΣ ΑΝΔΡΕΑΣ

: ΛΑΛΙΩΤΗ ΒΑΡΒΑΡΑ

: ΒΕΝΙΕΡΗΣ ΔΗΜΗΤΡΗΣ

ΕΑΡΙΝΟ ΕΞΑΜΗΝΟ 2021-2022

ΙΟΥΛΙΟΣ 2022

1. Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	4
ABSTRACT	5
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	8
1.1 Η έννοια της ανισότητας	9
1.2 Η έννοια των διακρίσεων	11
1.3 Ανισότητα και διακρίσεις στην εργασία	13
1.4 Μισθολογική ανισότητα	16
1.5 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός	18
1.6 Φαινόμενο της γυάλινης οροφής	19
1.7 Φαινόμενο της αόρατης εργασίας	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	23
2.1 Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας	24
2.2 Οι περιορισμοί των γυναικών για ένταξη στην απασχόληση	25
2.2.1 Κοινωνικά στερεότυπα	26
2.2.2 Οικογένεια	28
2.2.3 Μητρότητα	30
2.2.4 Ηλικία	33
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ : ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΨΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ	36
3.1 Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη	36
3.2 Όψεις διακρίσεων και περιορισμού σε βάρος των γυναικών στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας	40
3.2.1 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων	41
3.2.2 Ο παράγοντας της οικογένειας ως περιοριστικός παράγοντας για την γυναικεία απασχόληση	46
3.2.3 Τα έμφυλα στερεότυπα , ως παράγοντας περιορισμού της γυναικείας εργασίας	48

3.3 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός των Ευρωπαϊών γυναικών	51
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ : ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΨΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ	53
4.1 Η θέση των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας	54
4.2 Όψεις διακρίσεων και περιορισμού σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα	56
4.2.1 Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα	57
4.2.2 Ο παράγοντας της οικογένειας ως περιοριστικός παράγοντας για τη γυναικεία απασχόληση	59
4.2.3 Τα έμφυλα στερεότυπα , ως παράγοντας περιορισμού της γυναικείας απασχόλησης	61
4.3 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός των γυναικών στην Ελλάδα	63
Συμπεράσματα	65
Βιβλιογραφία	68

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη, με τίτλο *Διακρίσεις και περιοριστικοί παράγοντες για την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας : η ευρωπαϊκή και η ελληνική περίπτωση*, πραγματεύεται τις τρέχουσες συνθήκες στη γυναικεία αγορά εργασίας, σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Σκοπός της εργασίας είναι να εξεταστούν οι μορφές διακρίσεων που υφίστανται οι εργαζόμενες γυναίκες, και παράλληλα να ερευνηθούν οι παράγοντες που, κατά βάση, δρουν περιοριστικά, κατά την πρόσληψη και την προαγωγή τους, αλλά και κατά τη διάρκεια της εργασίας τους.

Επιπλέον, στο κείμενο αναλύονται έννοιες, οι οποίες εντάσσονται στην ευρύτερη συζήτηση περί απασχόλησης, όπως η ανισότητα και οι διακρίσεις. Εξηγείται επίσης, η αρνητική επίδραση στη γυναικεία εργασία τεσσάρων βασικών παραγόντων: των έμφυλων στερεοτύπων, της οικογένειας, της μητρότητας και της ηλικίας.

Τέλος, εξετάζονται τα δεδομένα της απασχόλησης στην Ευρώπη και την Ελλάδα αντίστοιχα, με εστίαση στο γυναικείο φύλο.

Λέξεις κλειδιά: γυναίκα, απασχόληση, Ευρώπη, Ελλάδα, ανισότητες, διακρίσεις, περιοριστικοί παράγοντες

ABSTRACT

The present study entitled *Discrimination and Restrictive Factors for the access of Women in the Labor Market: The European and Greek Case*, deals with the current conditions in the female labour market, at both the European and national levels. The study focuses on the forms of discrimination faced by women workers and, at the same time, it delves into the factors that mostly act restrictively during the recruitment and the promotion of female employees, but also during work in general.

Deleted[Πανωραία Π.]: ;

The study also discusses concepts , which are found at the centre of the employment debate, such as inequality and discriminations, whilst also analyzing the negative effects on women's employment of four key factors, that is gender stereotypes, family, motherhood and age..

Finally, the study examines employment data in Europe and Greece, with an emphasis on women.

Key words: Women, employment, Europe, Greece, inequalities, discrimination, limiting factors

Deleted[Πανωραία Π.]:

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με την πάροδο του χρόνου η θέση της γυναίκας στην κοινωνία μεταβάλλεται. Με βάση τις παραδοσιακές αντιλήψεις και προσδοκίες της κοινωνίας για τα φύλα, το γυναικείο φύλο θεωρούνταν «αδύναμο». Οι γυναίκες κατά κύριο λόγο περιορίζονταν στο σπίτι, είχαν ελάχιστη παρουσία στα κοινά και απείχαν από την έμμισθη εργασία. Αν και οι αντιλήψεις αυτές εξακολουθούν σε σημαντικό βαθμό να ισχύουν, οι γυναίκες σήμερα έχουν κατακτήσει ισότιμη θέση με τους άνδρες στην κοινωνία.

Μολονότι, η ισότητα ανδρών και γυναικών δεν έχει επιτευχθεί απόλυτα σε καμία χώρα, στον τομέα της απασχόλησης έχουν γίνει ωστόσο τεράστια άλματα προόδου. Μέσα από πληθώρα ευνοϊκών για τη γυναίκα νομοθετημάτων, πολιτικών και πρακτικών, οι γυναίκες σήμερα έχουν επιτυχώς κατοχυρώσει ίσα δικαιώματα με τους άνδρες, σχεδόν σε ολόκληρη την Ευρώπη, ενώ παράλληλα κάθε ευρωπαϊκό κράτος υιοθετεί καινούρια σχέδια δράσης, όπου δίνεται προτεραιότητα στην ισότιμη με τους άνδρες συμμετοχή των γυναικών στην έμμισθη εργασία (Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 2008).

Η ανισότητα και οι διακρίσεις, ως έννοιες, λαμβάνουν χώρα στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον και αποτελούν φαινόμενα τα οποία αφορούν κατεξοχήν το γυναικείο φύλο. Έτσι, στο πρώτο κεφάλαιο, γίνεται μια προσπάθεια αποσαφήνισης των παραπάνω όρων και ανάλυσης του περιεχομένου τους, με σημείο αναφοράς την απασχόληση. Ως προέκταση αυτού, επιχειρείται να αναλυθούν και άλλα φαινόμενα, όπως αυτό της γυάλινης οροφής και της αόρατης εργασίας, τα οποία αναδύονται στο πλαίσιο της συζήτησης περί ανισότητας στην εργασία.

Παράλληλα με τα φαινόμενα διακρίσεων εις βάρος των γυναικών εξετάζονται και οι παράγοντες που δρουν ανασταλτικά για τη γυναικεία απασχόληση. Στο δεύτερο κεφάλαιο λοιπόν γίνεται παρουσίαση τεσσάρων βασικών παραγόντων, που ομόφωνα η κοινότητα, ιδίως των γυναικών, αναγνωρίζει ως περιοριστικούς στο επίπεδο της ένταξης, των προαγωγών, των

μισθών, κ.τ.λ.. Οι παράγοντες αυτοί είναι τα στερεότυπα φύλου, η οικογένεια, η μητρότητα και η ηλικία.

Αν και ο καθένας εξ αυτών επηρεάζει διαφορετικό κάθε φορά επίπεδο – π.χ. η ηλικία επηρεάζει κατά βάση την πρόσληψη, ενώ η οικογένεια την προαγωγή – , και οι τέσσερις δρουν, εν πολλοίς, περιοριστικά τόσο στην αντιμετώπιση των γυναικών από το εργασιακό περιβάλλον, όσο και στη στάση και συμπεριφορά των ίδιων των γυναικών. Για παράδειγμα θα αναφερθεί η μητρότητα, η οποία, χαρακτηριστικά, «δεσμεύει» τις γυναίκες στο σπίτι και οδηγεί πολλούς εργοδότες στην απόρριψη ή και την απόλυση μητέρων, ενώ, παράλληλα, ωθεί τις ίδιες τις γυναίκες σε επαγγελματικές επιλογές όσο το δυνατόν λιγότερο «δεσμευτικές», όπως είναι η μερική απασχόληση ή οι θέσεις χαμηλής ευθύνης (EU-OSHA, 2015).

Στο τρίτο και το τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται ξεχωριστά οι περιπτώσεις της Ευρώπης και της Ελλάδας. Πρωτίστως παρατίθενται βασικά στοιχεία για τη θέση της γυναίκας στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Εστιάζοντας στις επαγγελματικές επιλογές και τους μισθούς των γυναικών, ερευνώνται οι συνθήκες που επικρατούν στη γυναικεία αγορά εργασίας στην Ευρώπη. Για τον λόγο αυτό, γίνεται ειδική αναφορά σε δύο βασικούς παράγοντες που εκτίθενται στο δεύτερο κεφάλαιο, τα έμφυλα στερεότυπα και την οικογένεια, στο ευρωπαϊκό επίπεδο – σε αντίθεση με την ηλικία και τη μητρότητα, όπου η κρατική παρέμβαση μπορεί να περιορίσει σημαντικά τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, π.χ. μέσω ειδικών προγραμμάτων απασχόλησης που εστιάζουν κατεξοχήν στις δύο αυτές περιπτώσεις, η οικογένεια και τα στερεότυπα αποτελούν πεδία στα οποία η παρέμβαση είναι πιο δύσκολη – για να διαπιστωθεί, αν και κατά πόσο, οι παράγοντες αυτοί κωλύουν την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών.

Όσον αφορά την εγχώρια αγορά εργασίας, η θέση της γυναίκας κρίνεται τουλάχιστον δυσμενής. Το έντονα πατριαρχικό εξουσιαστικό μοντέλο εξακολουθεί να ισχύει και η μονοπώληση των οικιακών ευθυνών από το γυναικείο φύλο δρα περιοριστικά, αν όχι κυριαρχικά, σε μεγάλο βαθμό. Παράδειγμα αποτελεί το χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην έμμισθη εργασία, το οποίο είναι από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη, και το ακόμη χαμηλότερο επίπεδο έμφυλης ισότητας, σύμφωνα με τον δείκτη ισότητας φύλων, του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE, 2022).

Σε γενικές γραμμές, συμπεραίνεται ότι, αν και τυπικά η ισότητα στην εργασία έχει εξασφαλιστεί, το χάσμα των αμοιβών και τα χαμηλά ποσοστά όσον αφορά την ισότιμη πρόσβαση και τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση στη χώρα μας, «κατεβάζουν» τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο. Συνδυαστικά δε, με σεξιστικά κατάλοιπα για τη «φύση» της γυναίκας και κωλύματα που δημιουργεί το οικογενειακό της περιβάλλον, διαπιστώνεται ότι τόσο η Ελληνίδα, όσο και η Ευρωπαϊά εργαζόμενη χρειάζεται να διεκδικήσουν πολλά ακόμη.

Ολοκληρώνοντας, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα της μελέτης και παρατίθεται η βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για τη συγγραφή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο : ΕΜΦΥΛΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο τομέας της απασχόλησης αποτελεί έναν από τους βασικότερους τομείς της εθνικής, υπερεθνικής και παγκόσμιας κοινωνικής πολιτικής. Ειδικότερα, η εργασία¹ διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στην κοινωνική ένταξη και την ολοκλήρωση του ατόμου, καθώς συμβάλλει στη βιοποριστική του κάλυψη και τη συναισθηματική του αυτοπραγμάτωση, δηλαδή την πραγματοποίηση των πνευματικών, ψυχικών και σωματικών δυνατοτήτων του . Για τους λόγους αυτούς, κάθε σύγχρονο κράτος μεριμνά σχετικά με την εργασιακή ένταξη των πολιτών και δρα σύμφωνα με τις εκάστοτε αρχές και αξίες, ως πρώτο βήμα ένταξης στην κοινωνική ζωή (Λυμιώτη, 2021).

Ωστόσο, στον εργασιακό χώρο, που αποτελεί μικρογραφία του κοινωνικού, ζητήματα όπως η ανισότητα και οι διακρίσεις διατηρούνται στην κορυφή και φαινόμενα δυσμενούς και άνισης μεταχείρισης παρατηρούνται με αμείωτη ένταση ως σήμερα (Κουμεντάκης, 2021) . Ως εκ τούτου, η παγκόσμια ευαισθητοποίηση στο θέμα των διακρίσεων , και οι διεξαχθείσες έρευνες για την ανισότητα των φύλων, έχουν φέρει στο προσκήνιο το ζήτημα των διακρίσεων στην εργασία. Η πολυσημία του όρου ανισότητα, στην οποία γίνεται αναφορά στην αμέσως

¹ Εργασία είναι κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα που αποσκοπεί στην παραγωγή και προσφορά ενός προϊόντος, υλικού ή πνευματικού. Από τη σκοπιά του εργατικού δικαίου εργασία είναι η ενέργεια που διαθέτει ένα άτομο (μισθωτός) σε κάποιο άλλο (εργοδότης) στα πλαίσια μια ειδικής έννομης σχέσης (σχέση εξαρτημένης εργασίας) . Η επίσημη ονομασία της μισθωτής εργασίας είναι η απασχόληση (Φραγκάκης, 1954).

επόμενη ενότητα, έχει επίσης θέσει σε νέα βάση τη συζήτηση περί εργασιακής πολιτικής, τοποθετώντας την έμφυλη ταυτότητα στο επίκεντρο των γεγονότων (Bobbitt-Zeher, 2011) .

1.1 Η έννοια της ανισότητας

Ως ανισότητα ορίζεται το κοινωνικό φαινόμενο της άνισης και/ή άδικης κατανομής πόρων και ευκαιριών ανάμεσα στα μέλη μιας κοινωνίας (Koh, 2020) . Αν και ένας ακριβής ορισμός της ανισότητας αποτελεί δύσκολο εγχείρημα, καθώς συνιστά σχετική έννοια, προσδιοριζόμενη από πολιτισμικούς, πολιτικούς, θρησκευτικούς, οικονομικούς και άλλους παράγοντες, το κοινό στοιχείο που εμπεριέχεται σε αυτήν, είναι ο περιορισμός κάποιου είδους ελευθερίας (Banks, 2007). Στον κοινωνιολογικό λόγο, ο όρος ανισότητα μπορεί επιπρόσθετα να χρησιμοποιηθεί με δύο διαφορετικές ερμηνείες. Η μία για να αναφερθεί σε διαφορές μεταξύ ομάδων , ενώ η άλλη για να αναφερθεί σε διαφορές εντός αυτών (L. Osberg, 2001).

Βασιζόμενη σε κοινωνικά και φυσικά χαρακτηριστικά – όπως το φύλο, η φυλή, η εθνικότητα, η θρησκεία, ο σεξουαλικός προσανατολισμός, η ηλικία κι η αναπηρία – κάθε πράξη ανισότητας επιδρά σε εκατομμύρια ανθρώπους παγκοσμίως , σε ελάχιστο χρονικό διάστημα. Οι διογκούμενες ανισότητες λοιπόν, σε συνδυασμό με την ταχύτατη διάδοση της πληροφορίας, έχουν συνεισφέρει στην εκ νέου οριοθέτηση του όρου (Engberg-Pedersen, 2013).

Γενικά, η έννοια της ανισότητας, αφορά σε πράξεις εντός της κοινωνίας που έχουν ως αποτέλεσμα τον κοινωνικό περιορισμό μιας ομάδας ή ενός ατόμου. Η άνιση πρόσβαση σε κοινωνικά αγαθά κι υπηρεσίες, όπως η εκπαίδευση, η υγειονομική περίθαλψη, η ποιοτική στέγαση, ή – μέχρι πριν κάποιες δεκαετίες – η πρόσβαση σε δικαιώματα ψήφου, ιδιοκτησίας, ελευθερίας του λόγου κ.ά. , αποτελούν παραδείγματα ανισότητας (Wade, 2014).

Παράλληλα, με την έννοια της ανισότητας σχετίζονται έννοιες όπως η ισότητα και η κοινωνική δικαιοσύνη, καθώς και φαινόμενα όπως η παγκοσμιοποίηση, οι διακρίσεις και ο κοινωνικός αποκλεισμός (Koh, 2020 , Mills, 2009) . Όσον αφορά τον τελευταίο , που αποτελεί βασική επίπτωση της ανισότητας, αν και ο όρος χρησιμοποιήθηκε κατά τα τελευταία χρόνια στον

δημόσιο λόγο των Ευρωπαϊκών χωρών, ιστορικά δεν υπήρξε σχεδόν καμία κοινωνία που να μην υπήρξαν περιπτώσεις κοινωνικού αποκλεισμού – άρα και ανισότητας. Σε μελέτη του ο Amartya Sen εντόπισε τις ιστορικές ρίζες του «κοινωνικού αποκλεισμού» σε κείμενα του Αριστοτέλη, ενώ η πατρότητα του όρου αποδίδεται στον Lenoir που τον χρησιμοποίησε για πρώτη φορά το 1974 (Modi, 2015).

Στις επιστημονικές συζητήσεις περί ανισότητας, η έννοια εξετάζεται από διαφορετικούς κλάδους επιστημών, καθένας από τους οποίους την προσεγγίζει με διαφορετικό τρόπο. Από κοινωνιολογική σκοπιά, οι διαστάσεις που έλαβαν τα φαινόμενα ανισότητας έφεραν στο προσκήνιο θεωρίες, όπως αυτή του Engels, η οποία μιλά γι' αυτό που σήμερα ονομάζεται οικονομική ανισότητα (Engels, 1972) . Την ίδια στιγμή ο Amin έκανε λόγο για πολιτισμική ανισότητα, παγιώνοντας την «ορθολογική υπεροχή της Ευρώπης» (Amin, 1989) ενώ ο Blaut αναγνώρισε σημάδια ρατσισμού ήδη από τον 13^ο αιώνα. Στις συζητήσεις περί ανισότητας διατυπώθηκαν επίσης και βιολογικής βάσης θεωρίες, οι οποίες ανάγουν την ανισότητα σε βιολογικά χαρακτηριστικά. Π.χ. ο Morton μελετούσε την ανισότητα βάσει διαφορών που παρατηρήθηκαν στα μεγέθη του ανθρώπινου κρανίου (Morton, 1849).

Όσον αφορά την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων, ανά τους αιώνες βρίσκουμε, σε νομικό και θρησκευτικό επίπεδο, αρχές και κώδικες που αποδέχονται τη γυναικεία υποταγή. Για παράδειγμα, πρώιμοι αστικοί κώδικες, περίπου το 3000 π.Χ. , που αναφέρονταν στις γυναίκες ως υποκείμενα ανδρών (συζύγου ή πατέρα) παρουσιάζουν ομοιότητες με αποσπάσματα θρησκευτικών βιβλίων που μελετώνται μέχρι και σήμερα (Banks, 2007).

Αν και η κοινωνική ανισότητα απασχολεί την επιστημονική κοινότητα στον μεγαλύτερο βαθμό, είναι η οικονομική ανισότητα που έχει πια τεθεί στο επίκεντρο των πολιτικών παρεμβάσεων. Οι νέες μορφές ανισότητας – με βασικότερη την εισοδηματική – έχουν προκαλέσει αυξανόμενη ανησυχία για τις κοινωνικές συνέπειές τους, καθώς το νέο παγκόσμιο σκηνικό δημιουργεί νέες προκλήσεις.

1.2 Η έννοια των διακρίσεων

Διάκριση είναι η άδικη ή προκατειλημμένη μεταχείριση ατόμων ή ομάδων, με βάση χαρακτηριστικά όπως η φυλή, το φύλο, η ηλικία ή ο σεξουαλικός προσανατολισμός. Συχνά, οι διακρίσεις αποτελούν προϊόν φόβου ή ανασφάλειας και παρατηρούνται συνήθως μεταξύ ομάδων με ορατά διακριτά χαρακτηριστικά (π.χ. χρώμα δέρματος) · χωρίς αυτό να κάνει ωστόσο λιγότερο σημαντικά τα λιγότερο προφανή παραδείγματα καθημερινών διακρίσεων (American Psychological Association, 2019).

Ως διάκριση νοείται μια πράξη με αρνητικό περιεχόμενο, όπως παράλειψη ή περιφρόνηση, η οποία οδηγεί σε ανισότητα ευκαιριών. Πρόκειται για πράξη κακοποίησης και αδικίας που παραβιάζει το δικαίωμα στην ισότητα, απορρίπτει την ποικιλομορφία και προκαλεί τη μετάβαση από τη μειονεκτική θέση στην αδικία (Lucas & Radcliffe Richards, 1985) . Οι εθνοτικές και οι διακρίσεις φύλου, κυρίως στην εργασία, αποτελούν τις βασικότερες μορφές έμπρακτης διάκρισης και η πλειονότητα των πολιτικών κατά των διακρίσεων αφορούν στην εξάλειψή τους.

Παρότι ο ορισμός της φυλετικής ταυτότητας είναι εν μέρει δύσκολος, καθώς η φυλή αποτελεί προϊόν κοινωνικής κατασκευής, στις διεθνείς διακηρύξεις ετίθετο ως προτεραιότητα η απαγόρευση των φυλετικών διακρίσεων. Από τη μεταπολεμική περίοδο και έπειτα, παρατηρήθηκαν οι περισσότερες αλλαγές κατά των φυλετικών διακρίσεων στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια νομοθεσία (Mercat-Bruns, 2016).

Αν και συχνά αρκετοί τύποι διακρίσεων αλληλεπικαλύπτονται, γενικά, βάσει ορισμένων χαρακτηριστικών, μπορούμε επίσης να μιλήσουμε για άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις². Σύμφωνα με τον Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, για άμεση διάκριση γίνεται λόγος όταν *«σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται δυσμενής μεταχείριση, σε σύγκριση με αυτήν της οποίας έτυχε ή θα ετύγχανε ένα άλλο πρόσωπο που βρίσκεται σε όμοια κατάσταση,*

² Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Οργανισμό Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010.

λόγω κάποιου ιδιαίτερου χαρακτηριστικού που φέρει το πρόσωπο αυτό, το οποίο όμως προστατεύεται». Ως προστατευόμενα χαρακτηριστικά αναγνωρίζονται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, το φύλο, ο γενετήσιος προσανατολισμός, η αναπηρία, η ηλικία, η φυλή, η εθνοτική καταγωγή, η εθνική προέλευση και η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις.

Από την άλλη, ως έμμεση διάκριση χαρακτηρίζεται «μια διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ουδέτερης φύσης, που θίγει μια ομάδα, η οποία προσδιορίζεται από ένα «προστατευόμενο χαρακτηριστικό», με πολύ πιο αρνητικό τρόπο, από ό,τι άλλα πρόσωπα που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση».

Ακόμη, σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, για την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και την καταπολέμηση των διακρίσεων, ως διάκριση νοείται και η παρενόχληση, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 του νόμου 4443/2016, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος (Υπουργείο Δικαιοσύνης, 2016) . Επίσης, ως «διάκριση» νοείται οποιαδήποτε εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης σε βάρος προσώπου για οποιονδήποτε από τους ανωτέρω λόγους. Πολλαπλή διάκριση, επιπλέον, είναι η δυσμενής ή και άνιση μεταχείριση προσώπου, λόγω φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού και ταυτότητας φύλου, σε συνδυασμό με ένα τουλάχιστον άλλο χαρακτηριστικό (εθνική ή και κοινωνική προέλευση, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αναπηρία, σεξουαλικό προσανατολισμό και θρησκευτικές, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις) (Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, 2017).

Στη βιβλιογραφία για το δίκαιο κατά των διακρίσεων, παρουσιάζονται επίσης οι όροι της «τυπικής» και «ουσιαστικής» ισότητας (Holmes, 2005). Με την τυπική ισότητα νοείται η όμοια μεταχείριση όμοιων περιπτώσεων και η ανόμοια μεταχείριση ανόμοιων περιπτώσεων. Ως ουσιαστική ισότητα νοείται η κατοχυρωμένη στην πράξη τυπική νομική ισότητα (Καποτάς, 2013). Μεταξύ των δύο όρων, η ουσιαστική ισότητα είναι αυτή που επιφέρει θετική δράση. Ως θετική δράση ορίζεται η ανάληψη κάθε πρωτοβουλίας των αρμόδιων κρατικών φορέων για την πρόληψη των ανισοτήτων στις σχέσεις μεταξύ προσώπων και στις σχέσεις μεταξύ

προσώπων και κράτους, με θέσπιση ειδικών πλεονεκτημάτων για την υποεκπροσωπούμενη κοινωνική ομάδα/ φύλο, κ.ά. (Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, 2017).

Μεταφέροντας τη συζήτηση στα Ευρωπαϊκά δεδομένα, ο όρος «ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων» υποδηλώνει την ύπαρξη ενός ενιαίου πανευρωπαϊκού συστήματος κανόνων στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων, το οποίο, επί της ουσίας, αποτελείται από διάφορα επιμέρους νομικά πλαίσια. Θεσπίστηκε μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο κατά τη σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης το 1950. Σήμερα, η Ευρωπαϊκή Ένωση (εφεξής ΕΕ) διαθέτει συγκεκριμένο νομικό πλαίσιο, που περιλαμβάνει οδηγίες τόσο για τη φυλετική και την έμφυλη ισότητα, όσο και για την καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

1.3 Ανισότητα και διακρίσεις στην εργασία

Στον τομέα της απασχόλησης κεντρική θέση καταλαμβάνουν ζητήματα ανισότητας και διακρίσεων, καθώς και φαινόμενα δυσμενούς και άνιση μεταχείρισης εργαζομένων, εξαιτίας φυσικών ή επίκτητων χαρακτηριστικών (Κουμεντάκης, 2021). Επίσης, στην εργασιακή πολιτική ατζέντα έχει προτεθεί πλέον και ένα νέο φαινόμενο, αυτό των πολλαπλών διακρίσεων. Αν και ως νέα έννοια είναι δύσκολη στη σύλληψη και την έκφρασή της, αφορά στην πολλαπλότητα των παραγόντων διάκρισης στην εργασία³.

Οι διαφορετικοί λόγοι μη ευνοϊκής μεταχείρισης συχνά είναι δύσκολο να διαχωριστούν και να ιεραρχηθούν. Οι περισσότερες πολλαπλές διακρίσεις έχουν ως αφετηρία το φύλο και αφορούν στην εργασία. Χαρακτηριστικά, στην Ελλάδα, σύμφωνα με έρευνα του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών, το 70,7% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι υφίστανται ή έχουν βιώσει διακρίσεις στην εργασία τουλάχιστον μία φορά.

Στο ευρωπαϊκό επίπεδο, πολιτικές που στοχεύουν στον περιορισμό και την εξάλειψη των διακρίσεων στην εργασία, εισήχθησαν με τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τον Χάρτη

³ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Καραϊσκάκη, 2018.

Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Σήμερα, στην εργασιακή πολιτική κάθε χώρας εφαρμόζεται πλέον πολιτική ισότιμης αντιμετώπισης στην εργασία, που θέτει τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας για τους εργαζομένους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, n.d.).

Συγκεκριμένα, με τις Οδηγίες 2000/43 και 2000/78 τίθεται ως στόχος η καταπολέμηση των διακρίσεων, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Ακόμη, με την Οδηγία 2006/54 εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Η αρχή αυτή αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, τις αμοιβές και τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (Κουμεντάκης, 2021).

Τα πέντε βασικά πεδία διάκρισης φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκεία ή πεποιθήσεις ειδικές ανάγκες, ηλικία ή γενετήσιος προσανατολισμός, μαζί με τη διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβάνονται στη Συνθήκη του Άμστερνταμ της ΕΕ, ως πεδία όπου η ΕΕ μπορεί να ενεργήσει, για να αποτρέψει τη διάκριση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, n.d. και Κουμεντάκης, 2021). Παρ' όλα αυτά, όπως διαπιστώνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, 14 ευρωπαϊκά κράτη, ανάμεσά τους και η Ελλάδα, παραβιάζουν τα δικαιώματα στην ίση αμοιβή και τις ίσες ευκαιρίες στον χώρο εργασίας μέχρι και στις μέρες μας (Εφημερίδα των Συντακτών, 2020).

Το φύλο βρίσκεται στην κορυφή της ιεραρχίας στις πολιτικές κατά των διακρίσεων. Αποτελεί παράγοντα κοινωνικής ταξινόμησης και ιεράρχησης και συχνά λειτουργεί καταπιεστικά ως προς την κοινωνική συμπεριφορά (π.χ. επικρατούν αντιλήψεις όπως το *οι άνδρες δεν κλαίνε* ή το *οι γυναίκες έχουν το έμφυτο το μητρικό ένστικτο*) (Μαλούτα, 2014). Αν και επικράτηση των διακρίσεων με βάση το φύλο στον εργασιακό τομέα είναι δύσκολο να αναγνωριστούν, μελέτες έχουν τεκμηριώσει διακρίσεις σε ποικιλία μορφών, συμπεριλαμβανομένης της πρόσληψης (Gorman, 2005), των προαγωγών (Olson & Becker, 1983), των μισθών (Meitzen, 1986), των αξιολογήσεων απόδοσης (American Bar Association, 2006), καθώς και της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Παρότι , εν συγκρίσει με τον παρελθόν, οι γυναίκες ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους με καλύτερη μόρφωση από τους άνδρες συναδέλφους τους, συνεχίζουν να υποεκπροσωπούνται σε συγκεκριμένα πεδία εργασίας, όπως για παράδειγμα η τεχνολογία (Παύλου, 2019). Τείνουν να εργάζονται σε περιβάλλοντα ή επαγγέλματα που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες, καθιστώντας τες περισσότερο ευάλωτες σε διακρίσεις φύλου και σεξουαλική παρενόχληση (Bobbitt-Zeher, 2011).

Ένα ακόμη σημαντικό σημείο στη συζήτηση περί διακρίσεων στην εργασία αφορά στη μισθολογική ανισότητα. Η έλλειψη μισθολογικής διαφάνειας στην αγορά εργασίας αποτελεί δεδομένο (Εφημερίδα των Συντακτών, 2020). Η πρακτική των διακρίσεων καθιστά τους όρους συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, περισσότερο δυσμενείς και περιοριστικούς. Η κατανομή των εργασιών σε εκτελεστικές-γυναικείες και ανδρικές, δημιουργεί μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων ακόμη και σε ισοδύναμες θέσεις εργασίας (Οαχασα, 1973). Σε αυτό συμβάλλει και η τάση των γυναικών να απασχολούνται σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και με συντομότερη εργασιακή ζωή (Οαχασα, 1973).

Μια ακόμη μορφή διακρίσεων στον εργασιακό τομέα αφορά στην εθνοτική καταγωγή. Η υπολειτουργικότητα του εργασιακού τομέα λόγω των διακρίσεων αφορά συχνά στην εθνοτική καταγωγή. Αυτό που παρατηρείται με μεγαλύτερη συχνότητα είναι η απασχόληση μεταναστών σε άτυπες ή υποδεέστερες θέσεις εργασίας χωρίς διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων τους. Στις ελάχιστες περιπτώσεις ομαλής επαγγελματικής ένταξης τίθενται ζητήματα, όπως είναι το δικαίωμα στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη, καθώς και η πρόσβαση στις υπηρεσίες απασχόλησης. Επίσης, άτομα διαφορετικής εθνοτικής καταγωγής αντιμετωπίζονται ως τρίτης και τέταρτης κατηγορίας εργαζόμενοι, τόσο κατά την πρόσληψη, όσο και κατά την εργασία (Σταμάτη & Συριόπουλος, 2011).

Τέλος, οι διακρίσεις λόγω ηλικίας σημειώνονται εξίσου συχνά στους χώρους εργασίας. Αποτελούν κοινό ζήτημα, ιδιαίτερα σε συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες, όπως οι νέοι έως 24 ετών και τα άτομα από 55 ετών και άνω. Για τις νέες γυναίκες μάλιστα, το πρόβλημα φαίνεται να είναι εντονότερο, δεδομένου ότι συχνά παρακάμπτονται για προαγωγή ή ανέλιξη λόγω οικογενειακών ή άλλων υποχρεώσεων (Παύλου, 2019) .

1.4 Μισθολογική ανισότητα

Η μισθολογική ανισότητα αποτελεί τη βασικότερη μορφή ανισότητας του σημερινού εργασιακού τομέα⁴. Παρότι η αρχή «της ίσης αμοιβής για ίση εργασία» θεσμοθετήθηκε από το 1957, με τη Συνθήκη της Ρώμης, το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων παραμένει ακόμα και σήμερα αρκετά ευρύ. Τα στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων είναι εξαιρετικά σαφή και ακριβή ως προς την κλίμακα του χάσματος. Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων συνιστά η διαφορά στις μέσες ετήσιες αποδοχές γυναικών και ανδρών. Πρόκειται για τους μισθούς που καταβάλλονται στους εργαζόμενους, πριν αφαιρεθεί ο φόρος εισοδήματος και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Παρά τη θεσμοθέτηση της ισότητας των αμοιβών στην υπερεθνική και εθνική νομοθεσία όπου όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας η διαφορά μεταξύ των μέσων ωριαίων αποδοχών ανδρών και γυναικών αποτελεί γεγονός. Κατά μέσο όρο, οι αποδοχές των γυναικών είναι κατά 15% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών ανά ώρα εργασίας, ενώ χαρακτηριστικά στην Ευρώπη, κατά το 2021, το ποσοστό αυτό ανερχόταν στο 11,2%. Κυρίαρχο παράδειγμα αποτελεί η επαγγελματική κατηγορία των ανώτερων διευθυντικών στελεχών, όπου και παρατηρείται η μεγαλύτερη διαφορά στις ωριαίες αποδοχές ανδρών γυναικών, με ποσοστό που αγγίζει το 23%. Μικρότερη διαφορά σημειώνεται σε υπαλλήλους γραφείου, απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2015).

Οι λόγοι που εξηγούν την ύπαρξη του χάσματος ποικίλλουν. Σχετίζονται με διαφορές που αφορούν στο είδος εργασίας, το επίπεδο εκπαίδευσης και την επαγγελματική εμπειρία (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021) . Συντρέχουν όμως και λόγοι κοινωνικού και πολιτισμικού χαρακτήρα, που ωθούν τα ίδια τα άτομα στην ακούσια διαίωνιση του προβλήματος (π.χ. η επιλογή των γυναικών σε συγκεκριμένα είδη «γυναικείας» εργασίας ή η προτίμηση των

⁴ Η παράγραφος βασίζεται στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021.

εργοδοτών σε άνδρες εργαζόμενους για την κάλυψη θέσεων ευθύνης) (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2015).

Παρά τις αλλαγές στο επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών, οι επιλογές και η τάση αυτών να κατέχουν στην πλειονότητά τους τίτλους παιδαγωγικών η ανθρωπιστικών σπουδών, δίνει στους άνδρες «πλεονέκτημα». Στατιστικά οι άνδρες κατέχουν σε μεγαλύτερο ποσοστό θέσεις οικονομικού, μηχανολογικού και πληροφορικού χαρακτήρα, που αποτελούν μερικούς από τους πλέον δημοφιλείς επιστημονικούς κλάδους στην εργασία (Klomegah & Langdon, 2013).

Ακόμη, η υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε σχετικά χαμηλά αμειβόμενα είδη εργασίας, όπως είναι ο τομέας των πωλήσεων και της εκπαίδευσης, επιτρέπει στους άνδρες εργαζόμενους, σε ορισμένους τομείς εργασίας, όπως είναι η επιστήμη ή η τεχνολογία, να υπερτερούν, με ποσοστό απασχόλησης που ξεπερνά το 80%. Τα μικρά ποσοστά κατοχής εκτελεστικών θέσεων εργασίας, της τάξεως του 10%, από γυναίκες, και η κατά 23% μικρότερη αμοιβή, ανά ώρα, σε σύγκριση με τους άνδρες που κατέχουν αντίστοιχες θέσεις, υποδηλώνει τις σοβαρές διακρίσεις που βιώνουν οι γυναίκες στον χώρο εργασίας (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021).

Οι γυναίκες είναι επίσης λιγότερο εξειδικευμένες από τους άνδρες, κατά μέσο όρο, και απασχολούνται σε βιομηχανίες ή ασκούν επαγγέλματα, λαμβάνοντας χαμηλή αμοιβή (Kahn & Blau, 1994). Το κίνητρο για επένδυση στην κατάρτιση είναι ανάλογο του χρόνου που αναμένουν τα άτομα να διαθέσουν για εργασία. Αυτό εξηγεί τη μικρή σημασία που φαίνεται κάποιες φορές να δίνουν οι γυναίκες, σε σχέση με τους άνδρες, στην επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο είναι το σύνολο των δεξιοτήτων που αποκτά ένα άτομο στην εργασία μέσω της κατάρτισης και της εμπειρίας (Klomegah & Langdon, 2013).

Επιπλέον, τα ποσοστά συμμετοχής τους σε θέσεις πλήρους απασχόλησης είναι χαμηλότερα, σε σχέση με αυτά των ανδρών, ενώ και η συμμετοχή τους στην άμισθη εργασία είναι πολύ μεγαλύτερη⁵. Αν και συνολικά, εργάζονται περισσότερες ώρες την εβδομάδα σε σχέση με τους

⁵ Η παράγραφος βασίζεται στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2021.

άντρες, σύμφωνα με στοιχεία του 2018, μόνο το 8% των ανδρών στην ΕΕ εργαζόταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης, σε σύγκριση με το 30% των γυναικών.

1.5 Οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα. Παρότι ο έμφυλος καταμερισμός της εργασίας εκκινεί από τη βιολογία(π.χ. ο αναπαραγωγικός ρόλος της γυναίκας ή η βιολογική υπεροχή του άνδρα) δημιουργούν την τάση υπερεκπροσώπηση σε συγκεκριμένα είδη εργασίας για το κάθε φύλο, όπως η μαιευτική για τις γυναίκες και η χειρωνακτική εργασία για τους άνδρες), εν τέλει έχει λάβει τη μορφή κοινωνικού «κανόνα» και μέχρι σχετικά πρόσφατα τηρούταν απαρέγκλιτα. Ο φυσικός αναπαραγωγικός ρόλος της γυναίκας θεωρούνταν παράγοντας περιορισμού των «οικονομικών» δραστηριοτήτων της, θέτοντας ως αποκλειστική της αρμοδιότητα την οικογενειακή φροντίδα (D. N. and G. K, 1989). Ο κοινωνικός χαρακτήρας λοιπόν, που έλαβε η ερμηνεία του βιολογικού γεγονότος⁶ της γέννας και του θηλασμού, είναι η βασική αιτία διαχωρισμού των επαγγεμάτων σε ανδρικά και γυναικεία.

Ο έμφυλος διαχωρισμός αποτυπώνεται στη σύγχρονη αγορά εργασίας, είτε μέσω των εργοδοτών, στο επίπεδο της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων, είτε μέσω των προσωπικών επιλογών των ίδιων των ατόμων (Ντερμανάκης, 2005). Αφορά στη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικά επαγγέλματα και διακρίνεται σε οριζόντιο και κάθετο. Ως οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός ορίζεται η παρουσία ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ενώ ως κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός ορίζεται η διαφορετική κατανομή των θέσεων ιεραρχίας μεταξύ ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των εκάστοτε κλάδων (Παζαρχή, 2013).

⁶ Εκτός από τον βιολογικό καταμερισμό της εργασίας, όπου οι γυναίκες μόνες τους μπορούν να γεννήσουν παιδιά και να τα θηλάσουν, δεν υπάρχει άλλος ουσιαστικός φυσικός καταμερισμός εργασίας στην κοινωνία (D. N. and G. K, 1989).

Σχετικά με τον οριζόντιο διαχωρισμό, παρά τις αυξητικές τάσεις για συμμετοχή των γυναικών σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, αυτές συνεχίζουν να βρίσκονται συγκεντρωμένες σε θέσεις με λιγότερες ευθύνες. Για παράδειγμα, ασχολούνται με το συντονισμό και την επίβλεψη εργαζομένων, συνήθως του ίδιου φύλου. Ταυτόχρονα έχουν μικρή συμμετοχή στον τομέα λήψης αποφάσεων που αφορούν προσλήψεις, απολύσεις, προαγωγές και αμοιβές (Παπαγιαννοπούλου & Καραγεώργου, 2013).

Όσον αφορά στον κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό, οι διευθυντικές θέσεις, οι θέσεις υψηλής εξειδίκευσης, αλλά και αυτές που απαιτούν αυξημένη διαθεσιμότητα των υπαλλήλων, καταλαμβάνονται από άντρες. Για παράδειγμα, σε μια επιχείρηση, όπου οι γυναίκες αναλαμβάνουν τις υποστηρικτικές, γραμματειακής φύσης εργασίες, τις διοικητικές και επιτελικές θέσεις κατέχουν άντρες (Κουτσάκη, 2011).

Αν και ο εργασιακός ρόλος των γυναικών αναμενόταν να αναβαθμιστεί με τη ραγδαία αύξηση που σημειώθηκε στην κατοχή θέσεων εργασίας από γυναίκες, εν τέλει παρατηρείται συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, με χαρακτηριστικά τους το χαμηλό ύψος των αμοιβών και το χαμηλότερο «επαγγελματικό κύρος» που παρείχαν. Σε τελική ανάλυση προκύπτει το ερώτημα για το πώς ο καταμερισμός εργασίας έγινε σχέση κυριαρχίας και εκμετάλλευσης και γιατί αυτή η σχέση έγινε ασύμμετρη και ιεραρχική, συμβάλλοντας στην μειονεκτική κοινωνική θέση των γυναικών (D. N. and G. K, 1989).

1.6 Φαινόμενο της γυάλινης οροφής

Αν και οι γυναίκες αποτελούν το 47% του συνολικού εργατικού δυναμικού, αντιπροσωπεύουν μόνο το 6% σε θέσεις διευθυνόντων συμβούλων και ανώτατων στελεχών (Miller & Matsa, 2011). Σтереοτυπικές συμπεριφορές φέρνουν τις γυναίκες αντιμέτωπες με την απόρριψη στη διεκδίκηση ανώτερων διοικητικών ή ηγετικών θέσεων εργασίας. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται φαινόμενο της γυάλινης οροφής.

Ο όρος υιοθετήθηκε πρώτη φορά το 1986, από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal. Επιδίωκε την περιγραφή των τεχνητών ή αόρατων εμποδίων που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων (Σωτηράκη, 2010). Ειδικότερα, η γυάλινη οροφή αντικατοπτρίζει μια εργασιακή ανισότητα που δεν εξηγείται από προσόντα ή επιτεύγματα. Η έννοια της γυάλινης οροφής υπονοεί ότι τα μειονεκτήματα φύλου είναι ισχυρότερα στην κορυφή της ιεραρχίας, παρά σε χαμηλότερα επίπεδα (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001).

Η «γυάλινη οροφή» αντικατοπτρίζει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να προωθηθούν σε θέσεις ιεραρχίας. Ως εκ τούτου υποεκπροσωπούνται στην επιστήμη, την οικονομία, τη διοίκηση των επιχειρήσεων, κ.ά. (Συρεγγέλα, 2020). Βασική αίτια πρόκλησης αυτού του φαινομένου είναι η προσφορά εργασίας που προκύπτει από τις διαφορές των φύλων στις προτιμήσεις και την παραγωγικότητά τους, την εταιρική ηγεσία και την οικιακή παραγωγή. Επίσης, κεντρικό ρόλο διαδραματίζουν τα έμφυλα στερεότυπα και οι προκαταλήψεις (Miller & Matsa, 2011).

Οι διακρίσεις φύλου, δεν μεταφράζονται πάντοτε σε «γυάλινη οροφή», καθώς συχνά τα όρια στην ανέλιξη των γυναικών είναι σταθερά σε όλη την ιεραρχία⁷. Όταν γίνεται λόγος για ανισότητα γυάλινης οροφής, εννοείται μια διαφορά φύλου που δεν εξηγείται από χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την εργασία. Αυτό λειτουργεί ως τροχοπέδη, που κρατά τις γυναίκες μακριά από την άνοδο στα ανώτερα σκαλοπάτια της εταιρικής κλίμακας, ανεξάρτητα από τα προσόντα ή τα επιτεύγματά τους.

Η ίδια η συμπεριφορά των γυναικών συμβάλλει συχνά στην απουσία τους από υψηλότερες θέσεις εργασίας. Παρατηρείται η τάση να αποφεύγουν τον ανταγωνισμό (π.χ. για προαγωγές) ή την ανισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Έτσι, φαίνεται να διακόπτουν συχνά τη σταδιοδρομία και την επαγγελματική τους ανέλιξη τους για λόγους τεκνοποίησης, αίσθησης μειονεκτικότητας, κ.ά. (Miller & Matsa, 2011).

Ακόμη, με το φαινόμενο της γυάλινης οροφής σχετίζεται και η αναλογία εισόδου - εξόδου γυναικών και ανδρών σε υψηλότερες θέσεις εργασίας. Εάν περισσότεροι άνδρες εισέλθουν

⁷ Η παράγραφος βασίζεται στο Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001.

αρχικά σε υψηλά επίπεδα, τότε περισσότεροι άνδρες θα καταλήξουν σε υψηλότερα επίπεδα, ακόμη και με ίσες γυναίκες προαγωγές. Αντίστοιχα, εάν περισσότερες γυναίκες φεύγουν, τότε αυτό θα συμβάλλει στο να καταλήξουν περισσότεροι άνδρες στις υψηλότερες θέσεις (Cotter, Hermsen, Ovadia, & Vanneman, 2001).

Αξίζει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η συμμετοχή των γυναικών στα υψηλότερα εταιρικά κλιμάκια έχει αυξηθεί. Με την υλοποίηση δράσεων για τη βελτίωση των ίσων ευκαιριών των δύο φύλων στις ανώτερες διοικητικές θέσεις, στόχος είναι η αύξηση της γυναικείας εκπροσώπησης στα διοικητικά συμβούλια και τα κέντρα λήψης αποφάσεων, όπου παρουσιάζεται και η μεγαλύτερη αποχή.

1.7 Φαινόμενο της αόρατης εργασίας

Με το πέρασμα στη βιομηχανική κοινωνία και τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας τη δεκαετία του 1980, σηματοδοτείται μια νέα εποχή στον τομέα της απασχόλησης με την εμφάνιση νέων μορφών εργασίας. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η «αόρατη εργασία». Την έννοια επινόησε το 1987 η Arlene Karlan Daniels, η οποία περιγράφει εκείνα τα είδη της απλήρωτης ή μη εργασίας, εκ μέρους των γυναικών, ιδιαίτερα την οικιακή και την εθελοντική εργασία, τα οποία υποτιμήθηκαν πολιτιστικά και οικονομικά (Daniels, 1987).

Αν και υπάρχει μια σχετική ασάφεια, σε σχέση με την ακριβή έννοια του όρου «αόρατη εργασία», φαίνεται να επηρεάζεται από μηχανισμούς που καθιστούν συγκεκριμένα είδη εργασίας αόρατα, με την έννοια ότι δεν γίνονται αντιληπτά καν σαν εργασία άξια αμοιβής⁸. Οι κοινωνιολογικοί μηχανισμοί «αορατότητας» «συσκοτίζουν» το γεγονός ότι εκτελούνται εργασίες και ως εκ τούτου συμβάλλουν στην οικονομική τους υποτίμηση. Οι μηχανισμοί αυτοί είναι τρεις. Διακρίνονται σε κοινωνικοπολιτισμικούς (κοινωνικά στερεότυπα ή έμφυλοι ρόλοι), κοινωνικοοικονομικούς (μη οικονομική, παράνομη, άτυπη εργασία) και κοινωνικοτοπικούς/χωρικούς μηχανισμούς (δημόσια κι ιδιωτική σφαίρα).

⁸ Η ενότητα βασίζεται στο Hatton, 2017.

Οι κοινωνικοπολιτισμικοί μηχανισμοί υποτιμούν την ορατότητα της εργασίας, βάση εννοιών , με κοινωνικό και πολιτισμικό περιεχόμενο, όπως το φύλο, η τάξη, η φυλή, η σεξουαλικότητα κ.ά. Αντίστοιχα, με τους κοινωνικοοικονομικούς μηχανισμούς υποτιμάται ή παραβλέπεται μια θέση εργασίας, η οποία εξαιρείται από τους νομικούς ορισμούς της «απασχόλησης». Οι κοινωνικοπολιτισμικοί μηχανισμοί ισχύουν όταν η εργασία είναι χωρικά διαχωρισμένη από τον πολιτιστικά καθορισμένο εργασιακό χώρο.

Πέρα από τα στενά όρια της κοινωνιολογικής ανάλυσης του όρου εργασία, η κοινή αντίληψη επηρεάζεται από διαφορετικά κάθε φορά στοιχεία. Οι διαφορές μεταξύ δημόσιας και ιδιωτικής δραστηριότητας και η σημασία της οικονομικής αποζημίωσης, αποκλείουν αυτόματα κάποια είδη εργασίας από την ένταξη στο πλαίσιο των αμειβόμενων εργασιών. Π.χ. η οικιακή, άμισθη εργασία συχνά απαξιώνεται , λόγω του ότι συντελείται στον ιδιωτικό χώρο, ακόμη και από το γυναικείο πληθυσμό, του οποίου κατεξοχήν αποτελεί αρμοδιότητα.

Η χρήση του όρου αόρατη εργασία, παραπέμπει σε γυναικεία είδη εργασίας, καθώς και σε διάφορους τύπους θηλυκοποιημένης εργασίας, στους οποίους περιλαμβάνονται, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η μη αμειβόμενη οικιακή εργασία, η συναισθηματική εργασία και φροντίδα, κ.ά.. Ενδεικτικά λοιπόν, στα είδη της «αόρατης εργασίας» εντάσσονται η άμισθη ή έμμισθη οικιακή εργασία, και τύποι εργασίας που μπορεί να απαιτούνται άμεσα ή έμμεσα από τους εργοδότες για τη «φυσική» προώθηση ενός προϊόντος ή υπηρεσίας. Σε αυτούς τους τύπους εργασίας, οι οποίοι λειτουργούν «κρυφά» μέσα από το σώμα των εργαζομένων, συμπεριλαμβάνεται η αισθητική εργασία και η συναισθηματική εργασία. Με την αισθητική εργασία, οι εργαζόμενοι καλλιεργούν μια συγκεκριμένη εμφάνιση ή/και στυλ, προκειμένου να συμμορφωθούν με την εταιρική «εικόνα» (π.χ. dress code). Με τη συναισθηματική εργασία, οι εργαζόμενοι διαχειρίζονται τα συναισθήματά τους προκειμένου να συμμορφωθούν με τις απαιτήσεις της δουλειάς (π.χ. απαντούν με ευγένεια σε ενδεχόμενη δυσαρέσκεια πελατών).

Ακόμη με τον όρο αόρατη εργασία νοούνται και είδη έμμισθης εργασίας, όπως είναι η παράνομη εργασία, στην οποία περιλαμβάνεται κάθε είδους παράνομη οικονομική δραστηριότητα, (παράνομη σεξουαλική εργασία, εμπόριο ναρκωτικών , παράνομη μορφή εμπορίου), καθώς και η άτυπη εργασία, η οποία είναι οποιαδήποτε άναρχη εργασία «εκτός

βιβλίων» (πλανόδιοι πωλητές, μη ασφαλισμένη εργασία κ.ά.). Και τα τρία είδη είναι απροστάτευτα από την εργατική νομοθεσία και δεν υπολογίζονται στα επίσημα δεδομένα απασχόλησης.

Συνολικά, οι όροι συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση κρίνονται δυσμενής, σε σχέση με των ανδρών. Εκκινώντας από το ίδιο το φύλο, συχνά η γυναικεία εργασία υποτιμάται. Στο επόμενο κεφάλαιο αναλύονται οι βασικότεροι παράγοντες που δρουν περιοριστικά για τις γυναίκες στον τομέα της απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο : ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

«... Αν είσαι πολύ μικρή, έχεις πολύ λίγη εμπειρία, αν είσαι μεγάλη, έχεις εμπειρία, αλλά σκέφτεσαι να κάνεις και οικογένεια. Αν πάλι το έχεις περάσει κι αυτό το στάδιο, θα έχεις θέματα επειδή έχεις οικογένεια...»

Με αυτά τα λόγια απάντησε σε έρευνα που διεξήχθη το 2019, από το *Alba Graduate Business School*, το *The American College of Greece* και τον Οργανισμό για την Επαγγελματική Ενδυνάμωση των Γυναικών *Women on Top*, ερωτηθείσα που συνοψίζει κάποια από τα προβλήματα, με τα οποία έρχεται σταδιακά αντιμέτωπη μια γυναίκα κατά την εργασιακή της ζωή (Λιλιοπούλου, 2020). Αν και η μελέτη για το ζήτημα της απασχόλησης είναι ανεξάντλητη, λόγω των συνεχώς μεταβαλλόμενων εργασιακο-κοινωνικών δεδομένων, η γυναικεία αγορά εργασίας, όπως και εν τέλει η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην εργασία, αποτελεί πλέον αυτόνομο πεδίο μελέτης.

Αναλύοντας σε βάθος, και ρίχνοντας μια ενδελεχή ματιά στα δεδομένα, εύκολα διαπιστώνονται οι περιορισμοί και οι διακρίσεις που βιώνουν οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο, όσον αφορά στην ένταξη, την αντιμετώπιση και την ανέλιξή τους. Αν και οι παρούσες συνθήκες καθιστούν υποχρεωτικές ειδικές ρυθμίσεις για την αντιμετώπιση των έμφυλων διακρίσεων στην εργασία και την προστασία της απασχόλησης και των εργασιακών συνθηκών

των γυναικών , το πρόβλημα εξακολουθεί να υφίσταται σε μεγάλο βαθμό, με επιπτώσεις στην κοινωνική θέση της γυναίκας, ακόμη και σήμερα.

2.1 Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας

Μέχρι και την εποχή της πρώιμης βιομηχανίας, στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, ο εργασιακός και ο οικιακός χώρος συνέπιπταν , με την ανδρική και τη γυναικεία εργασία να διαφοροποιούνται στο ελάχιστο. Οι γυναίκες είχαν αναλάβει εξολοκλήρου την οικιακή και γονική μέριμνα ,παρέχοντας παράλληλα βοήθεια στις αγροτικές και λοιπές εργασίες, με αποτέλεσμα να κατέχουν ιδιαίτερα σημαντική θέση στην οικογένεια (Κιουρτσής, 2009).

Στις αρχές του 19^{ου} αιώνα, η βιομηχανική επανάσταση άλλαξε ριζικά το εργασιακό σκηνικό. Ο ρόλος της οικογένειας μεταβλήθηκε. Έπαψε να λειτουργεί πλέον ως μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης (αυτάρκης μονάδα) και συνέχισε μόνο ως μονάδα κατανάλωσης⁹. Την περίοδο αυτή παρατηρήθηκε μαζική είσοδος των γυναικών στην έμμισθη εργασία, αφού οι χαμηλοί μισθοί των ανδρών οδήγησαν στην ανάγκη αναθεώρησης της οικιακής οικονομίας. Αν και οι γυναίκες αμείβονταν λιγότερο από τους άνδρες, η συμβολή τους ήταν σημαντική, αφού ενίσχυε το οικογενειακό εισόδημα, τη στιγμή ακριβώς που η οικοτεχνία και η αγροτική εργασία ως κλάδοι αποδυναμώνονταν, λόγω των τεχνολογικών καινοτομιών και οργανωτικών αλλαγών στους χώρους παραγωγής (Χαντζαρούλα, 2008).

Με την ολοκλήρωση της εκβιομηχάνισης στη Δύση, τη δεκαετία του 1960, τη γενίκευση της μισθωτής εργασίας και την ταυτόχρονη παρακμή της οικιακής οικονομίας, οι δυνατότητες συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας διευρύνθηκαν λόγω κοινωνικών και πολιτισμικών αλλαγών¹⁰. Αρχικά, η τεχνολογική πρόοδος και ο γενικότερος εκδημοκρατισμός

⁹ Στις παραδοσιακές κοινωνίες η οικογένεια επιτελεί πέρα από αναπαραγωγική, ψυχολογική και εκπαιδευτική λειτουργία, και οικονομική. Η κατανομή των εργασιών εντός της οικογένειας εξαρτάται από το φύλο και καθιστά την οικογένεια συνολικά μια πλήρη οικονομική μονάδα (μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης), που έχει τη δυνατότητα να συνδυάζει την κατανάλωση και την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών. Στις σύγχρονες κοινωνίες, λόγω της εκβιομηχάνισης, η οικιακή παραγωγή περιορίστηκε και η οικογένεια έπαψε να λειτουργεί ως οικονομική μονάδα παραγωγής, καθιστώντας τη μόνο μονάδα κατανάλωσης.

¹⁰ Η παράγραφος βασίζεται στο Κιουρτσής, 2009

των σύγχρονων κοινωνιών ευνόησαν την αναμόρφωση και τον εκσυγχρονισμό του οικογενειακού θεσμού. Ο εκμηχανισμός του νοικοκυριού και οι αλλαγές στη σύγχρονη κατοικία απελευθέρωσαν τη γυναίκα από επίπονες και χρονοβόρες εργασίες και βελτίωσαν την ποιότητα της καθημερινής της ζωής. Η επαγγελματική κατάρτιση και εξειδίκευση, ως απόρροια του υψηλότερου μορφωτικού επιπέδου των γυναικών, τις κατέστησε περισσότερο δυναμικές και ενεργές για να διεκδικήσουν καλύτερες θέσεις εργασίες και υψηλότερους μισθούς.

Ταυτόχρονα, οι αυξανόμενες κοινωνικές παροχές του κράτους πρόνοιας και η δημιουργία παιδικών σταθμών και νηπιαγωγείων, δημιούργησαν ευνοϊκότερες συνθήκες για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Τέλος, κομβικής σημασίας ήταν και η προώθηση της ισοτιμίας των φύλων, καθώς και η ευαισθητοποίηση σε θέματα ισότητας μέσω διακηρύξεων, η οποία ισχυροποίησε την κοινωνική θέση της γυναίκας και άλλαξε εκ θεμελίων τα κοινωνικά και εργασιακά δεδομένα (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017).

2.2 Οι περιορισμοί των γυναικών για ένταξη στην απασχόληση

Οι εργαζόμενες γυναίκες σήμερα έρχονται αντιμέτωπες με την άνιση διαχείρισή τους στο χώρο της εργασίας. Παρά την πληθώρα νομοθετημάτων που στοχεύουν στην αναχαίτιση του φαινομένου των διακρίσεων στην έμμισθη απασχόληση, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις σε συγκεκριμένους κλάδους¹¹. Αν και οι επιπτώσεις αναδεικνύονται κυρίως μέσω φαινομένων όπως ο επαγγελματικός διαχωρισμός, η μισθολογική ανισότητα, το φαινόμενο της γυάλινης οροφής, κ.ά., η αναπαραγωγή των κοινωνικών στερεοτύπων έρχεται να δυσχεράνει το όλο εγχείρημα.

Ο βασικός παράγοντας που επιφέρει διακρίσεις έναντι των γυναικών στην εργασία συνδέεται με την οικογένεια και εκτενέστερα, με τον θεσμό του γάμου. Όντας έννοιες άρρηκτα συνδεδεμένες με την ηθική και κοινωνική διάσταση του ατόμου, αποτελούν κεντρικούς

¹¹ Η ενότητα βασίζεται στο Κατσίκας, 2021

παράγοντες προσδιορισμού των ρόλων των φύλων και οδηγούν σε συγκεκριμένες κοινωνικά καθορισμένες συμπεριφορές. Αμέσως μετά έρχεται η μητρότητα/γονεϊκότητα, αφού όπως είναι αναμενόμενο απορροφά το μεγαλύτερο μέρος του παραγωγικού χρόνου των γυναικών, δεδομένης της άνισα διαχωρισμένης γονικής μέριμνας.

Επιπλέον ως παράγοντες περιορισμού για τη γυναικεία απασχόληση, παρουσιάζονται τα περιστατικά παρενόχλησης στον εργασιακό χώρο. Με τα ποσοστά να αγγίζουν το 55% σε όλη την Ευρώπη, η παρενόχληση στον εργασιακό χώρο, με γενετήσιες πράξεις ή και πράξεις προσβολής της γενετήσιας αξιοπρέπειας αμαυρώνουν και αναστέλλουν την κοινωνική πρόοδο, επιφέροντας μάλιστα, και νομικές κυρώσεις.

Τέλος, παράγοντες όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και η ηλικία φαίνεται να διαδραματίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο στη διαίωνηση των ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών στην απασχόληση, αφού επιδρούν άμεσα στον καταμερισμό της εργασίας και τα μισθολογικά δεδομένα. Παρακάτω, αναλύονται οι βασικότεροι λόγοι διακρίσεων και περιορισμών στη γυναικεία αγορά εργασίας.

2.2.1 Κοινωνικά στερεότυπα

Ως στερεότυπο ορίζεται ο συμβατικός και απλουστευτικός χαρακτηρισμός που αποδίδεται στα μέλη μιας ομάδας ατόμων. Βασίζεται σε γενικεύσεις και αποτελεί μια υπεργενικευμένη πεποίθηση σχετικά με μια κατηγορία ανθρώπων (Cardwell, 2013).

Βασικότερο είδος στερεοτύπων αποτελούν τα κοινωνικά στερεότυπα. Έχει αναγνωριστεί παγκοσμίως πως τα κοινωνικά στερεότυπα αποτελούν την κύρια αιτία προέλευσης των ανισοροπιών μεταξύ των φύλων. Τα στερεότυπα αναφορικά με το φύλο αποτελούν απλουστευμένες αντιλήψεις σχετικά με τα όσα προσδοκούνται από άνδρες και γυναίκες εντός ενός συγκεκριμένου κοινωνικού πλαισίου· αφορούν ικανότητες, προδιαθέσεις και συμπεριφορές και έχουν σημαντικό αντίκτυπο σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του ατόμου (Ευρωπαϊκομελητήριο, 2008).

Ο κοινωνικά και πολιτισμικά κατασκευασμένος ρόλος των φύλων έχει διαμορφώσει μοντέλα συμπεριφοράς, τα οποία καθορίζουν την κοινωνική ταυτότητα. Όσα προσδοκούνται για κάθε άτομο διαφορετικού φύλου, καθορίζουν ακούσια την ατομική συμπεριφορά, ενώ οποιαδήποτε παρέκκλιση από τις κοινωνικές προσδοκίες οδηγεί σε απώλεια ταυτότητας και κοινωνική αποδοκιμασία (Booth & van Ours, 2008).

Οι έμφυλοι ρόλοι στη σύγχρονη πατριαρχικά δομημένη κοινωνία, αποτελούν ευρέως αποδεκτές νόρμες που υπαγορεύουν τη συμπεριφορά των φύλων¹². Διαπνεόμενοι από κοινωνικά στερεότυπα, φαίνεται να αποτυπώνονται εμπράκτως, αρχικά στο οικογενειακό περιβάλλον. Ο κοινωνικά προκαθορισμένος «σκοπός» ανδρών και γυναικών εντός της οικογένειας – και εκτενέστερα του σχολικού και εργασιακού περιβάλλοντος – συνιστά τη γενεσιουργό αιτία των έμφυλων διακρίσεων.

Το χάσμα στην αυτοαντίληψη ανδρών και γυναικών σχετικά με την «απόδοσή» τους στους έμφυλους ρόλους αποδεικνύεται από τις ατομικές επιλογές. Οι κοινωνικά κατευθυνόμενες επαγγελματικές επιλογές των γυναικών, χαρακτηρίζονται από αντιθέσεις και αντιφάσεις και συχνά οδηγούν σε εργασίες χαμηλότερου κύρους. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός έρχεται ως απόρροια των κοινωνικών στερεοτύπων στην απασχόληση. Ο διαχωρισμός της εργασίας, αμειβόμενης και μη, αποτελεί το κατεξοχήν στερεοτυπικό «προϊόν» των κοινωνικών προσδιορισμών των ρόλων των φύλων .

Η κατηγοριοποίηση των εργασιών και η ανάθεση μη οικονομικών δραστηριοτήτων , όπως της φροντίδας και οικιακής εργασίας, στο γυναικείο φύλο, σχετίζεται απευθείας με την υποβαθμισμένη θέση τους στην αγορά εργασίας. Η νοοτροπία αυτή κατασκευάζεται κοινωνικά ως απόρροια οικονομικών και πολιτιστικών αντιλήψεων που διακρίνουν τα εργασιακά καθήκοντα σε «γυναικεία» και «ανδρικά» (Σκορδή, 2012). Η γυναικεία αδυναμία, η έλλειψη διαθέσιμου χρόνου, η εκ φύσεως προδιάθεση των γυναικών για συγκεκριμένες εργασίες, όπως αυτή της εκπαιδευτικού, σε αντιδιαστολή με την ανδρική διαθεσιμότητα, αφοσίωση και δυναμική, είναι μερικές από τις αντιλήψεις που προκαλούν τους ισχύοντες διαχωρισμούς των επαγγελματιών (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, 2008).

¹² Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, 2008

Η στοργική φύση, η ελκυστική εξωτερική εμφάνιση, η λιγότερη φυσική δύναμη και η μεγαλύτερη προθυμία να δέχονται διαταγές είναι κάποια από τα συνηθισμένα στερεοτυπικά χαρακτηριστικά των γυναικών που κατατάσσουν τις γυναίκες σε υποδεέστερη θέση στον τομέα της εργασίας. Στηρίζονται κυρίως σε βιολογικές διαφορές των φύλων, που συχνά τις ωθούν σε επιλογή συγκεκριμένων επαγγελμάτων. Έτσι, εκείνα τα επαγγέλματα στα οποία παρέχονται υπηρεσίες φροντίδας (όπως της νοσηλεύτριας) ή η εξωτερική εμφάνιση συντελεί στην προσέλκυση πελατών (π.χ. πωλήτρια), κ.ά. αποτελούν κατά κύριο λόγο γυναικεία αρμοδιότητα (Κουτσάκη, 2011).

2.2.2 Οικογένεια

Η οικονομική κατάσταση έχει ανατρέψει τη δομή της εργασίας και της οικογένειας, ενώ παράλληλα τα τελευταία χρόνια παρατηρήθηκε ένας καταϊγισμός ερευνών σχετικά με τη σχέση οικογενειακής και εργασιακής ζωής¹³. Το παραδοσιακό μοντέλο του άντρα-προστάτη εργαζόμενου έχει ανατραπεί και στην οικονομική συντήρηση του νοικοκυριού συμβάλλουν πλέον και άλλα μέλη της οικογένειας. Έτσι, πέρα από το οικογενειακό, και το εργασιακό περιβάλλον αποτελεί χώρο, στον οποίο το άτομο αφιερώνει το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου του.

Η εργασία αποτελεί πηγή κοινωνικής αποδοχής και αυτοεκτίμησης που συμβάλλει στην ολοκλήρωση του ατόμου. Αν και οι γυναίκες έχουν ενταχθεί δυναμικά στον εργασιακό στίβο, και επωμίζονται τις οικονομικές ευθύνες της οικογένειας μαζί με τον άνδρα, εξακολουθούν να διατηρούν την κύρια ευθύνη για την ανατροφή των παιδιών και την οικοκυρική.

Η παροχή συναισθηματικής στήριξης είναι τόσο πολύ ενσωματωμένη στη γυναικεία πραγματικότητα, όπως ακριβώς είναι η εκτέλεση των οικιακών εργασιών και των καθηκόντων φροντίδας των παιδιών ή των εξαρτημένων μελών τη οικογένειας. Οι υποχρεώσεις αυτές συντελούν στην πρόκριση των γυναικών σε επαγγέλματα που περιλαμβάνουν φροντίδα ή συχνά συμβάλλουν στην απομάκρυνση των γυναικών από το εργασιακό περιβάλλον (Κουτσάκη, 2011).

¹³ Αυτή κι επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Booth & van Ours, 2008

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η απομάκρυνση ή και αποχή των γυναικών από την εργασία κατά τη γονεϊκότητα. Σύμφωνα με τη Bianchi (Suzanne Bianchi, 2000) , περίπου το 80% των γυναικών εργάζονται πριν από τη γέννηση του πρώτου παιδιού, με το 50% σε πλήρη απασχόληση. Έξι μήνες μετά τον τοκετό, μόνο το 30% εξ αυτών επιστρέφει στην εργασία πλήρους απασχόλησης. Αντίθετα, για τη συμμετοχή των ανδρών στην εργασία παρατηρείται τάση αύξησης παράλληλα με τη γονεϊκότητα (EUROSTAT, 2021). Σήμερα, πάνω από το 70% των γυναικών με παιδιά εργάζονται κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, το 25% σε εργασία με χαμηλό μισθό (ταμίες, πωλήτριες λιανικής, κ.ά.). Οι περισσότερες εξ αυτών επιστρέφουν στην εργασία εντός έξι μηνών μετά τον τοκετό (Harwood & Heydemann, 2019).

Οι πολλαπλοί ρόλοι που αναλαμβάνει η γυναίκα (εργαζόμενη, μητέρα, νοικοκυρά), στους οποίους συχνά αδυνατεί να ανταποκριθεί με επάρκεια, δημιουργούν την ανάγκη εξισορρόπησης χρόνου μεταξύ εργασίας-οικογένειας. Οι γυναίκες τείνουν να επιλέγουν θέσεις εργασίας που τις διευκολύνουν να ανταπεξέρχονται παράλληλα στα εργασιακά και γονεϊκά καθήκοντά τους. Οι θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης είναι πιο συχνά συμβατές με τις γυναικείες προσδοκίες, καθώς απαιτούν λιγότερες ώρες μακριά από το σπίτι (Camarigg & Glass , 1992) . Οι ευθύνες συναισθηματικής φροντίδας των γυναικών έχουν συχνά αγνοηθεί στην έρευνα για την οικογενειακή εργασία, επειδή θεωρείται ότι τέτοιες δραστηριότητες αποτελούν αυθόρμητες εκφράσεις της φύσης των γυναικών (Κουτσάκη, 2011).

Σύμφωνα με τα εργασιακά δεδομένα, η πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση αποτελείται από άτομα με οικογενειακές υποχρεώσεις, και το μεγαλύτερο ποσοστό καταλαμβάνουν οι γυναίκες (Booth & van Ours, 2008) . Κατά τη διάρκεια της πρώιμης γονεϊκότητας μάλιστα, πολλά ζευγάρια υιοθετούν έναν πιο παραδοσιακό διαχωρισμό φύλου στους οικογενειακούς ρόλους, είτε προσωρινά είτε μόνιμα. Συνολικά, η γονεϊκότητα συνδέεται με χαμηλότερα επίπεδα συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό μεταξύ των γυναικών και υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των ανδρών (EUROSTAT, 2021).

Γενικά, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες με μερική απασχόληση δηλώνουν περισσότερο ικανοποιημένες από τις ώρες εργασίας τους, συγκριτικά με τις γυναίκες πλήρους απασχόλησης, αφού έτσι εξασφαλίζουν περισσότερο χρόνο για την οικιακή και γονική μέριμνα. Αυτό τους

επιτρέπει να κερδίσουν σε αυτοεκτίμηση μέσω της εργασίας, αλλά και σε κοινωνική εκτίμηση, λόγω της ανταπόκρισής τους στις απαιτήσεις του ρόλου τους ως γυναίκες-νοικοκυρές (EU-OSHA, 2015) . Επιπρόσθετα, δηλώνουν πως νιώθουν ικανοποίηση και ασφάλεια, όταν οι σύντροφοί τους εργάζονται με πλήρη απασχόληση (Booth & van Ours, 2008).

Οι γυναίκες τείνουν να αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από ευέλικτο ωράριο, συχνά διαλείμματα, ή σωματικά εύκολη εργασία, με συναισθηματική εξάντληση. Συνεισφέρουν ακόμη με υπερπροσφορά εργασίας σε εκείνες τις δουλειές που εξυπηρετούν την ανατροφή των παιδιών και διευκολύνουν τη γονική μέριμνα. Η οικογενειακή εργασία που εκτελούν περιλαμβάνει τη διαχείριση συναισθημάτων, κυρίως με τη μορφή της παροχής συναισθηματικής υποστήριξης στους συντρόφους τους και τα άλλα μέλη της οικογένειας. Γίνονται κύριοι πάροχοι συναισθηματικής υποστήριξης στις οικογένειές τους, όπως ακριβώς είναι υπεύθυνες για τις περισσότερες οικιακές εργασίες (Κουτσάκη, 2011).

2.2.3 Μητρότητα

Η ιδιότητα του γονέα συχνά φαίνεται να είναι ασύγχρονη με την ιδιότητα του εργαζομένου. Αν και τα τελευταία χρόνια η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής βρίσκεται στο επίκεντρο των εργασιακών πολιτικών, εξακολουθεί να αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα επαγγελματικής ανέλιξης για το γυναικείο φύλο.

Δεδομένου ότι η πορεία ενός άνδρα προς την πατρότητα είναι εκ των πραγμάτων λιγότερο επεμβατική στη δημόσια παρουσία του, η επαγγελματική του ανέλιξη καθίσταται πιο εύκολη. Αντιθέτως, η θέση των γυναικών καθίσταται περισσότερο ευάλωτη, καθώς η συνάρτηση του φύλου με άλλα κοινωνικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επάγγελμα, κ.ά. δημιουργούν όχι μόνον πολλαπλές, αλλά και νέες μορφές «ευαλωτότητας» (Θανοπούλου & Τσίγκανου, 2016).

Η μητρότητα είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει δυσμενώς τη γυναικεία εργασία, καθιστώντας υποχρεωτικές τις κρατικές παρεμβάσεις και πρακτικές. Η ύπαρξη

προστατευτικών για τη μητρότητα διατάξεων που αφορούν στην προστασία της εργαζόμενης μητέρας στο στάδιο της πρόσληψης, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, αλλά και την προστασία της κατά της απόλυσης, καταδεικνύει τις δυσκολίες που επιφέρει η μητρότητα στις εργαζόμενες (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2019).

Ως προστασία μητρότητας (maternity protection) χαρακτηρίζεται η νομική προστασία που παρέχεται κατά την περίοδο της κύησης, λοχείας και γαλουχίας. Διασφαλίζεται η σωματική και ψυχική υγεία των μητέρων και των βρεφών, ώστε να μην υφίστανται διακριτική μεταχείριση εξαιτίας της ευάλωτης αυτής κατάστασης (Καραγεώργου, 2014).

Προκειμένου να καταστεί εφικτός ο συνδυασμός της μητρότητας και της εργασίας, προβλέπονται ειδικές άδειες¹⁴, παροχές κοινωνικής ασφάλισης, αυστηροί περιορισμοί στην απόλυση και προστασία πέραν του περιγεννητικού διαστήματος. Με την εφαρμογή των εν λόγω μέτρων τα κράτη μέλη απαγορεύουν την απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης έως και το τέλος της άδειας μητρότητας (Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2019).

Η περίοδος της κύησης, της λοχείας και η πρώτη περίοδος της ζωής του βρέφους καταλήγουν να αποτελούν για τις εργαζόμενες γυναίκες κώλυμα στην επαγγελματική τους εξέλιξη, λόγω περιορισμένων πολιτικών που θα μπορούσαν να τις διευκολύνουν¹⁵. Ο μητρικός θηλασμός, η υγιής σωματική και ψυχική ανάπτυξη του βρέφους, συνδυαζόμενη με τη συνεχή και αδιάλειπτη ανάγκη φυσικής παρουσίας της μητέρας, μέχρι την ανεξαρτητοποίησή του, αυξάνουν τον βαθμό δυσκολίας εξισορρόπησης επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής (Καραγεώργου, 2014).

Οι πρώτες δράσεις προστασίας της μητρότητας λήφθηκαν τη δεκαετία του 1990, μετά από απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου. Με αυτήν , οι διακρίσεις λόγω κύησης/μητρότητας παραβίαζαν την Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την ίση μεταχείριση, ενώ η απώλεια των παροχών παραβίαζε την Οδηγία για την ισότητα των αμοιβών. Σήμερα, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ-CJEU) έχει διατυπώσει σε πλήθος αποφάσεων ότι οποιαδήποτε δυσμενής

¹⁴ Χαρακτηριστική είναι η «άδεια μητρότητας», που καθιστά υποχρεωτική την αποχή από την εργασία , για 14 εβδομάδες, κατανεμημένες πριν ή/και μετά τον τοκετό.

¹⁵ Αυτή και οι επόμενες 4 ενότητες βασίζονται στο Καραγεώργου, 2014

διακριτική μεταχείριση υφίσταται μια γυναίκα κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Συγκεκριμένα, με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 δημιουργήθηκε ένα πλέγμα διατάξεων, οι οποίες : α) αναγνωρίζουν τις εγκύους, λεχούσες και γαλουχούσες γυναίκες ως ομάδα που αντιμετωπίζει ειδικούς κινδύνους στον χώρο της εργασίας· β) διασφαλίζουν ικανοποιητικές συνθήκες προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, καθώς και την αποφυγή των δραστηριοτήτων εκείνων που είναι δυνατόν να εκθέτουν τις εργαζόμενες σε παράγοντες, μεθόδους παραγωγής ή συνθήκες εργασίας που αποτελούν κίνδυνο για την υγεία των ιδίων και των εμβρύων/νεογνών· γ) κατοχυρώνουν ότι η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών· δ) εξασφαλίζουν πλήρως ότι η ανάγκη προστασίας αυτής της ειδικής κατηγορίας εργαζομένων δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ανάλογα με της ασθενείας.

Οι βασικότερες από τις διατάξεις αυτές είναι οι παρακάτω: α) μη υποχρέωση άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας επικίνδυνης για την υγεία ή την ασφάλειά τους (άρθρο 6)· β) μη υποχρέωση εκτέλεσης νυκτερινής εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ορισμένο διάστημα μετά τον τοκετό, είτε με μετακίνηση σε πρωινή εργασία, είτε με πλήρη απαλλαγή από την εργασία, εάν η μετακίνηση είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη (άρθρο 7)· γ) δικαίωμα σε λήψη αδειας μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, με υποχρεωτική λήψη άδειας δύο τουλάχιστον εβδομάδων (άρθρο 8)· δ) δικαίωμα απαλλαγής από την εργασία για υποβολή σε προγεννητικό έλεγχο χωρίς απώλεια αποδοχών (άρθρο 9)· ε) απαγόρευση απόλυσης από την ημερομηνία έναρξης της κύησης μέχρι την ημερομηνία λήξης της αδειας μητρότητας και λήψη μέτρων προστασίας από παράνομη απόλυση (άρθρο 10).

Την επιστημονική κοινότητα έχει επίσης απασχολήσει η σχέση γονιμότητας και επαγγελματικής απασχόλησης των γυναικών. Επηρεαζόμενη από πολλούς παράγοντες, όπως

είναι η εκπαίδευση, το εισόδημα του νοικοκυριού, η ηλικία, η διάρκεια γάμου, κ.ά. , η διάρκεια της επαγγελματικής απασχόλησης των γυναικών συσχετίζεται συνήθως αρνητικά με τη γονιμότητα (Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων, 2019 και Συμεωνίδου, 1986) . Στο επίπεδο της Ευρώπης , όσο περισσότερα ανήλικα τέκνα περιλαμβάνονται στο νοικοκυριό, τόσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά μεταξύ του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών. Για το 2020, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών χωρίς παιδιά ήταν 76,8%, ενώ για τους άνδρες ήταν 80,9%. Για άτομα με έως δύο παιδιά, τα ποσοστά έφτασαν το 74% για τις γυναίκες και το 92,4% για τους άνδρες, ενώ για άτομα με περισσότερα από τρία παιδιά, το ποσοστό για τις γυναίκες έφτασε το 59,1%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ανήλθε στο 86,7%. Ακόμη, οι γυναίκες που απασχολούνται με πλήρες ωράριο στην εργασία, αποκτούν λιγότερα παιδιά σε σύγκριση με τις εργαζόμενες σε μερική απασχόληση (EUROSTAT, 2021).

Τα τελευταία χρόνια τα ποσοστά μητρικής απασχόλησης έχουν αυξηθεί, έτσι ώστε ο μέσος όρος να αγγίξει το 72,2%, το 2020. Τα ποσοστά αυτά αυξάνονται ανάλογα με την ηλικία του μικρότερου παιδιού. Συγκεκριμένα, τα ποσοστά μητρικής απασχόλησης είναι χαμηλότερα για τις μητέρες των οποίων το μικρότερο παιδί είναι ηλικίας μεταξύ 0 και 2 ετών, σε σχέση με τις μητέρες των οποίων το μικρότερο παιδί είναι μεταξύ 3 και 5 ετών και μεγαλύτερα για εκείνες των οποίων το μικρότερο παιδί είναι μεταξύ 6 και 14. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η τάση γυναίκες που ζουν σε «εκτεταμένη οικογένεια» να παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά οικονομικής δραστηριότητας, σε σύγκριση με άλλες που ζουν σε «πυρηνική οικογένεια» (ΟΟΣΑ , 2020).

2.2.4 Ηλικία

Η ηλικία αποτελεί κριτήριο επιλογής στον τομέα της απασχόλησης, αφού συνδέεται με χαρακτηριστικά όπως η υγεία, η αντοχή και η προσαρμοστικότητα. Συχνά, συγκεκριμένες ηλικιακές ομάδες αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την ένταξή τους στην αγορά εργασίας, καθώς είναι συνδεδεμένες με συγκεκριμένα αρνητικά χαρακτηριστικά (Συνήγορος του πολίτη, 2014) . Παράδειγμα είναι οι ηλικιωμένοι, στους οποίους η φυσική κατάσταση θεωρείται

μειωμένη, και οι νέοι, στους οποίους η έλλειψη πείρας περιορίζει σημαντικά τις πιθανότητες πρόσληψής τους (Κατσικας, 2021) . Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται *ageism* και αφορά στα στερεότυπα, τις προκαταλήψεις και τις διακρίσεις προς ένα άτομα με βάση την ηλικία (World Health Organization, 2021).

Με τις διατάξεις του νόμου 3304/2005 έχει καταργηθεί κάθε νομοθετική και κανονιστική διάταξη που εισάγει διάκριση λόγω ηλικίας, στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας . Εντούτοις, διακρίσεις λόγω ηλικίας εξακολουθούν να υπάρχουν, με τις γυναίκες να πλήττονται περισσότερο και σε αυτό το πεδίο (Συνήγορος του πολίτη, 2014) . Η προκατάληψη για την ηλικία, σε συνδυασμό με τον σεξισμό, δηλαδή την ιδέα ότι ένα πρόσωπο ή μια ομάδα προσώπων υπερέχει λόγω του φύλου του, συνιστά διπλή πρόκληση για τις γυναίκες, ιδιαίτερα, μεγαλύτερης ηλικίας (Σωτηρόπουλος, 2019) . Αυτή η μορφή πολλαπλής διάκρισης ονομάζεται *gender ageism*.

Αν και οι διακρίσεις με βάση το φύλο και την ηλικία επηρεάζουν τις γυναίκες σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας τους, εκδηλώνονται κυρίως σε γυναίκες κάτω των 35 ετών και άνω των 50. Σε συνδυασμό με τον εμφανισιακό ρατσισμό (lookism), δηλαδή τις διακρίσεις με βάση την εμφάνιση, οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας καθίστανται ιδιαίτερα ευάλωτες σε διακρίσεις. Καθώς είναι εκείνες που παρουσιάζουν ορατά σημάδια γήρανσης νωρίτερα από τους άντρες, η έμφαση της κοινωνίας στην εμφάνιση, τους ασκεί μεγαλύτερη πίεση. Συχνά η εμφάνιση υπερισχύει της απόδοσής τους όταν αξιολογούνται, με αποτέλεσμα η μεροληψία να διαβρώνει την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθησή τους, απομακρύνοντάς τες από την εργασία (Marcus, 2021).

Σύμφωνα με έρευνα του AARP¹⁶, το 64% των γυναικών δηλώνουν ότι έχουν βιώσει διακρίσεις λόγω ηλικίας στον χώρο εργασίας, σε σύγκριση με το 59% των ανδρών. Οι διακρίσεις αυτές αφορούσαν απομάκρυνση από μια συγκεκριμένη εργασία ή αντικατάσταση από νεότερο συνάδελφο. Επίσης συχνά ανέφεραν ως διάκριση την μη προσφορά ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης. Σε κάθε περίπτωση, συνέπεια ήταν η εγκατάλειψη της εργασίας,

¹⁶ American Association of Retired Persons

ενώ σε ποσοστό 76% διαπίστωσαν πως η ηλικία αποτέλεσε εμπόδιο για την εύρεση άλλης εργασίας. (Place, 2021).

Οι σημαντικότερες διαφοροποιήσεις στην εργασία ανδρών-γυναικών σημειώνονται μετά το 25^ο έτος. Μέχρι τότε, το μεγαλύτερο ποσοστό τόσο των ανδρών , όσο και γυναικών εντάσσονται στο εκπαιδευτικό σύστημα, καθιστώντας τις διαφορές ως προς την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας σχετικά μικρές. Η κατάσταση φαίνεται να αλλάζει από αυτό το σημείο και έπειτα. Όπως δείχνουν οι δείκτες της αγοράς εργασίας (ποσοστά ανεργίας, εργατικό δυναμικό, οικονομικά ενεργός πληθυσμός) σημειώνεται βελτίωση για τους άνδρες, ενώ παρουσιάζεται στασιμότητα για τις γυναίκες (Κατσίκας, 2021).

Η συχνότερη αποχή των γυναικών από τον εργασιακό στίβο, για λόγους οικογενειακών υποχρεώσεων, και η μειωμένη ζήτηση για εργασία από γυναίκες , σε σχέση με τη ζήτηση για εργασία από άνδρες αποτελούν παράγοντες που , συνδυαστικά με την ηλικία, περιορίζουν σημαντικά τη γυναικεία εργασία (Κατσίκας, 2021) . Επιπλέον, οι γυναίκες βγαίνουν από την αγορά εργασίας σε μικρότερη ηλικία σε σχέση με τους άνδρες, και σε ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά πριν από την ηλικία συνταξιοδότησης. Οι συχνές διακοπές της επαγγελματικής σταδιοδρομίας για τις γυναίκες, αλλά και η ταχύτερη έξοδος τους από την αγορά εργασίας οδηγεί σε έντονες διαφορές στα ποσοστά απασχόλησης και το προσδόκιμο εργασιακής ζωής ανδρών-γυναικών (Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων, 2017).

Στο επίπεδο της Ευρώπης, η επαγγελματική ζωή των γυναικών είναι κατά 5,1 έτη βραχύτερη από των ανδρών. Έτσι, η θέση της γυναίκας στην απασχόληση εξακολουθεί να είναι υποδεέστερη από των ανδρών σε κάθε κράτος μέλος. Οι παράγοντες που συντελούν σε αυτό είναι, στις περισσότερες περιπτώσεις, κοινί σε όλη την ΕΕ, και αναλύονται στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ : ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΦΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ

Τα τελευταία χρόνια η αγορά εργασίας στην Ευρώπη μετασχηματίστηκε ολοκληρωτικά. Αλλαγές στις δομές, τους μηχανισμούς και τις εργασιακές σχέσεις οδήγησαν τα κράτη-μέλη σε ανασχηματισμό όλων των πολιτικών πεδίων και στην υιοθέτηση νέων σχετικών διατάξεων. Σύμφωνα με το Παρατηρητήριο της Αγοράς Εργασίας, στόχος του οποίου είναι η ανάλυση των τάσεων στην αγορά, η Ευρώπη κατά το 2022 έχει να αντιμετωπίσει μια νέα σειρά προκλήσεων. Οι σχεδιαζόμενες ρυθμίσεις για την αγορά εργασίας, ως σημείο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, έθεσαν ως στόχο την τόνωση της απασχόλησης · μαζί με την καταπολέμηση της ανεργίας και της ανισότητας στην εργασία αποτέλεσαν βασικές προτεραιότητες της πολιτικής συνοχής για το 2020-2023 στην Ευρώπη (Παρατηρητήριο της Αγοράς Εργασίας, 2021).

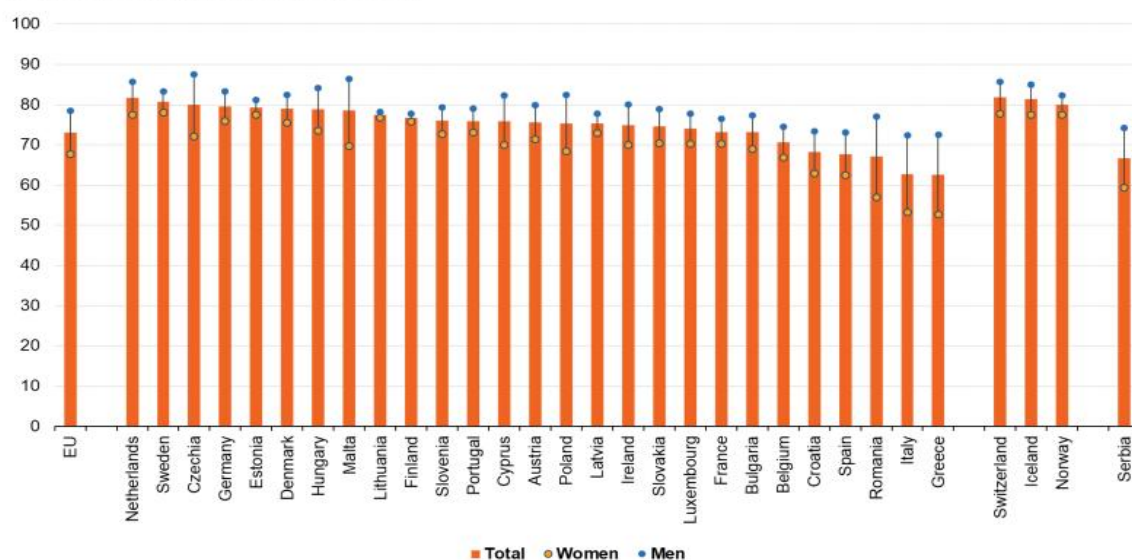
Με την προσδοκία το 75% του δυναμικού πληθυσμού της Ε.Ε να εργάζεται έως το 2020, οι ευπαθείς ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των γυναικών, εισήλθαν στον εργασιακό στίβο σε νέες συνθήκες (ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ, 2010). Η προώθηση της ισότητας μεταξύ των φύλων στην εργασία με νομοθεσίες, πολιτικές και χρηματοδοτήσεις, σε συνδυασμό με την παγκόσμια υγειονομική κρίση, αναπροσάρμοσε τα εργασιακά δεδομένα. Ωστόσο, το γυναικείο φύλο εξακολουθεί να αντιμετωπίζει περισσότερα εμπόδια κατά την είσοδό του στην εργασία, βιώνοντας διακρίσεις. Παρακάτω αναλύονται τα εργασιακά δεδομένα στην Ευρώπη, οι τάσεις και τα χαρακτηριστικά στην απασχόληση, εστιάζοντας στο γυναικείο φύλο.

3.1 Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ευρώπη

Στον τομέα της απασχόλησης βασικοί παράγοντες είναι η ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και το φύλο. Παρότι η διάσταση του φύλου ενσωματώθηκε σε διάφορους τομείς πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης, τα στερεότυπα και οι ανισότητες μεταξύ των φύλων στην εργασία εξακολουθούν να υφίστανται (Ευρωπαϊκή Δικτυακή Πύλη της Νεολαίας, 2021) . Αν και οι γυναίκες απασχολούνται 7,7 περισσότερες ώρες την εβδομάδα σε μη αμειβόμενη εργασία (αυτό αντιστοιχεί σε επιπλέον 31,5 ώρες μη αμειβόμενης εργασίας, όσες σχεδόν και οι εβδομαδιαίες ώρες εργασίας πλήρους ωραρίου), τη χρονιά που πέρασε το ποσοστό απασχόλησης για τους άνδρες ήταν υψηλότερο από ό,τι για τις γυναίκες και στα 27 κράτη μέλη της ΕΕ (Κλήμη, 2021).

Ανάμεσα στις χώρες που κατέγραψαν τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης για το 2021 είναι η Σουηδία (81,8%), η Ολλανδία (81,7%) και η Ισλανδία (81,4%). Από την άλλη, οι χαμηλότερες τιμές σημειώθηκαν στην Ελλάδα (62,6%), την Ιταλία (62,7%), και τη Σερβία (66,7%). Όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων, μεγάλες διαφορές σημειώθηκαν στην Ιταλία (72,5% για τους άνδρες έναντι 53,2% για τις γυναίκες) και την Ελλάδα (72,4% για τους άνδρες έναντι 52,7% για τις γυναίκες) ,ενώ μικρότερες διαφορές σημειώθηκαν στην Σουηδία (83,3% για τους άνδρες και 78% για τις γυναίκες) και την Ελβετία(85,7% για τους άνδρες και 77,8%για τις γυναίκες) (EUROSTAT, 2021).

Employment rate by sex and country, 2021
(in % of the total population aged 20-64)



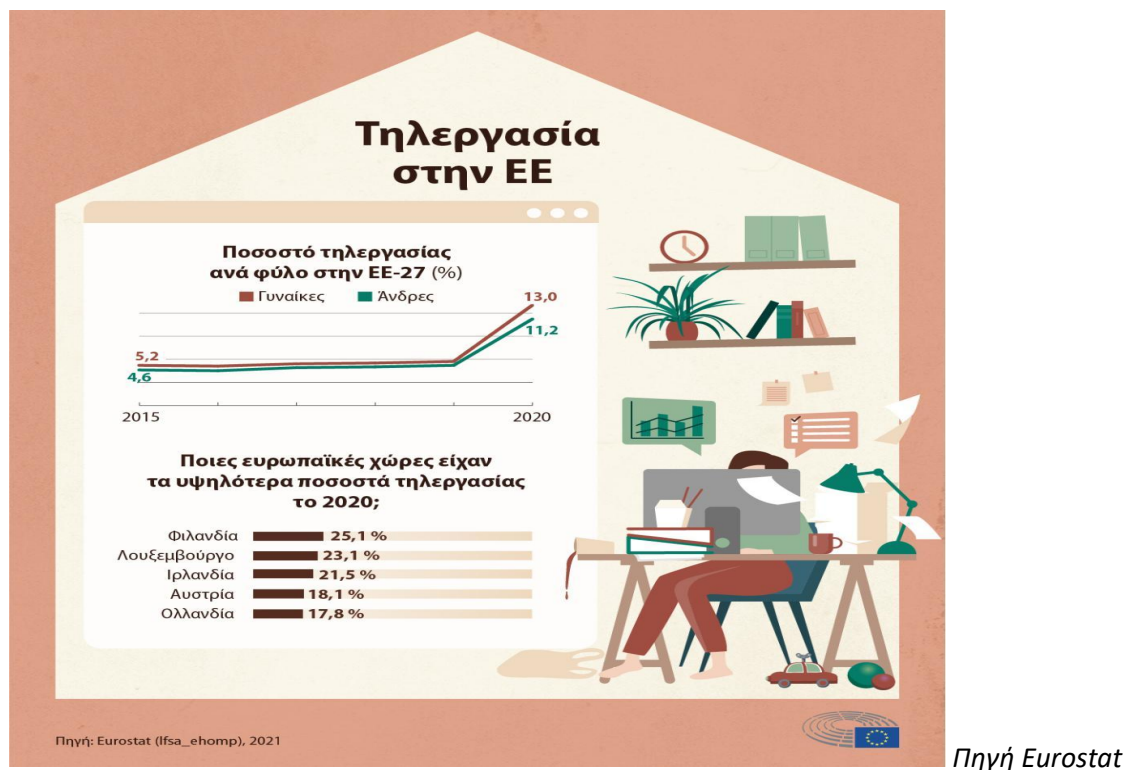
Source: Eurostat (online data code: ifsi_emp_a)

Πηγή Eurostat

Όσον αφορά στην ανεργία, το 2022 στην ΕΕ των 27, το συνολικό ποσοστό¹⁷ ήταν στο 6,2%. Οι υψηλότερες τιμές καταγράφηκαν στην Ελλάδα (12,9%) και την Ισπανία (13,5%), ενώ οι χαμηλότερες τιμές σημειώθηκαν στην Γερμανία (2,9%) και την Τσεχία (2,3%). Διαφορές παρατηρούνται στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τα ποσοστά για τις γυναίκες να είναι στις περισσότερες περιπτώσεις, χαμηλότερα. Στην ΕΕ, για το 2022, το ποσοστό για τους άνδρες ήταν 5,9%, ενώ για τις γυναίκες 6,6%. Η μεγαλύτερη διαφορά σημειώθηκε επίσης στην Ελλάδα και την Ισπανία, με 10,2% για τους άνδρες, έναντι 16,3% για τις γυναίκες στην Ελλάδα, και 11,9% για τους άνδρες έναντι 15,3% για τις γυναίκες στην Ισπανία (EUROSTAT, 2022).

Σχετικά με το καθεστώς τηλεργασίας, το οποίο παγιώθηκε με την έλευση της πανδημίας, το ποσοστό των απασχολούμενων που εργάζονται από το σπίτι αυξήθηκε σημαντικά: από 5,4 % σε 12,3 %. Έως το 2019, οι άνδρες που εργάζονταν από το σπίτι πλειοψηφούσαν (μερικές φορές ή συνήθως) σε σύγκριση με τις γυναίκες. Ο λόγος ήταν η προτίμηση των γυναικών σε θέσεις εργασίας που συχνά περιλαμβάνουν διαπροσωπικές επαφές (επαφή με πελάτες, νοσηλευτικό προσωπικό, κ.ά.). Η κατάσταση άλλαξε από το 2020 κι έπειτα. Σήμερα, οι γυναίκες που εργάζονται από το σπίτι υπερέρχουν αριθμητικά, με ποσοστό 13%, έναντι 11,2% των ανδρών (EUROSTAT, 2021).

¹⁷ Το ποσοστό ανεργίας είναι ο αριθμός των ανέργων εκπεφρασμένος ως ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού. Το εργατικό δυναμικό είναι ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων και των ανέργων. Ως άνεργοι περιλαμβάνονται τα άτομα ηλικίας 15 έως 74 ετών, που δεν εργάζονται - κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης εβδομάδα (αναφοράς) -, είναι επί του παρόντος διαθέσιμοι για εργασία, και αναζητούν ενεργά εργασία



Όσον αφορά στο επίπεδο εκπαίδευσης, είναι πιθανό να επηρεάσει σημαντικά τα ποσοστά απασχόλησης, αφού όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο, τόσο υψηλότερο είναι το ποσοστό απασχόλησης. Μάλιστα, το χάσμα της απασχόλησης μεταξύ των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης αυξάνεται, όσο μειώνεται το μορφωτικό επίπεδο. Το 2020, μεταξύ των ατόμων με υψηλό μορφωτικό επίπεδο, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων ήταν στο 5,9%, έναντι 12,1% για τα άτομα μεσαίου μορφωτικού επιπέδου, και 21,9% για άτομα χαμηλού μορφωτικού επιπέδου (EUROSTAT, 2021).

Το τρίτο τρίμηνο του 2021, το 9 % των απασχολούμενων στην ΕΕ, ηλικίας 20-64 ετών, ήταν αυτοαπασχολούμενοι, το 4 % εργοδότες και το 86 % μισθωτοί. Οι άνδρες αυτοαπασχολούμενοι κατείχαν ποσοστό 16,4%, ενώ οι γυναίκες 9,5%. Αν και οι διαφορές στα ποσοστά μεταξύ αυτοαπασχολούμενων ανδρών και γυναικών είναι μικρότερες ή μεγαλύτερες ανάλογα με την επαγγελματική κατηγορία, τα δεδομένα καταδεικνύουν την υφιστάμενη έμφυλη διάκριση. Πιο συγκεκριμένα, διαχωρίζοντας τους αυτοαπασχολούμενους σε εκείνους με προσωπικό (εργοδότες) και σε εκείνους χωρίς προσωπικό, για τις γυναίκες της 2^{ης} κατηγορίας, δηλαδή εκείνες με προσωπικό, το ποσοστό ήταν 73,7% , ενώ για τους άνδρες

65,5%. Έτσι, το 1/4 των αυτοαπασχολούμενων γυναικών ήταν εργοδότες, ενώ οι άνδρες εργοδότες κάλυπταν το 1/3 των αυτοαπασχολούμενων (EUROSTAT, 2022).



Όσον αφορά στους εργαζομένους με δύο ή και τρεις διαφορετικές θέσεις εργασίας, το 3,3 % των απασχολούμενων στην ΕΕ ηλικίας 20-64 ετών είχε δεύτερη εργασία και το 0,4 % είχε τρεις ή περισσότερες θέσεις εργασίας. Ο αριθμός των απασχολούμενων με τουλάχιστον δύο θέσεις εργασίας κατανέμεται σχεδόν εξίσου μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ (50,8 % άνδρες και 49,2 % γυναίκες), αν και η σύνθεση ποικίλλει ανά χώρα. Οι σημαντικότερες διαφορές παρατηρήθηκαν στην Ελλάδα, με 73,7 % για τους άνδρες και 26,3 % για τις γυναίκες, και τη Ρουμανία, με 67,8 % για τους άνδρες και 32,2 % για τις γυναίκες. Αντίθετα στη Λετονία, μεταξύ των ατόμων με τουλάχιστον 2 θέσεις εργασίας, το 32,8 % ήταν άνδρες και το 67,2 % των γυναικών, όπως και στη Γαλλία, με το 36,3 % να αποτελούν οι άνδρες και το 63,7 % οι γυναίκες (EUROSTAT, 2022).

3.2 Όψεις διακρίσεων και περιορισμού σε βάρος των γυναικών στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας

Μισθολογικό χάσμα, επαγγελματικός διαχωρισμός, γυάλινη οροφή, αόρατη εργασία. Αυτές είναι κάποιες από τις όψεις των έμφυλων διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, μαζί με

ζητήματα όπως τα στερεότυπα και η προσπάθεια ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, που βαραίνουν δυσανάλογα το γυναικείο φύλο. Αν και η Ευρώπη συγκαταλέγεται στις περιοχές με τη μεγαλύτερη ασφάλεια και την πιο δίκαιη αντιμετώπιση για τις γυναίκες στον κόσμο, οι διακρίσεις στην εργασία παραμένουν ευρέως διαδεδομένες (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020).

Οι χαμηλότεροι μισθοί, σε συνδυασμό με τις θέσεις απασχόλησης χαμηλότερου κύρους και την άνιση συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων, όπως και η ανάληψη της οικιακής φροντίδας, ως επί το πλείστον από τις γυναίκες, καθλώνουν το γυναικείο φύλο στο κατώτερο μέρος της εργασιακής κλίμακας. Στοχεύοντας στην ισότητα, σε κάθε πεδίο της Ευρωπαϊκής πολιτικής, η εξάλειψη του έμφυλου χάσματος και των διακρίσεων με γνώμονα την έμφυλη ταυτότητα τίθεται στο επίκεντρο.

3.2.1 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Η αμοιβή για τους εργαζομένους αντιπροσωπεύει ένα μέτρο της αγοραστικής τους δύναμης και προσεγγίζει το βιοτικό τους επίπεδο. Η έννοια των αποδοχών, σχετίζεται με τις ακαθάριστες αμοιβές σε μετρητά και σε είδος που καταβάλλονται στους εργαζομένους, κατά κανόνα σε τακτά χρονικά διαστήματα, για χρόνο εργασίας ή εργασία που έγινε (ILOSTAT, 2020). Ωστόσο, στον τομέα της απασχόλησης οι γυναίκες καταλαμβάνουν υποδεέστερη θέση από τους άνδρες.

Οι μηνιαίως λιγότερες ώρες έμμισθης εργασίας των γυναικών και η υπερεκπροσώπησή τους σε χαμηλόμισθες εργασίες αποτελούν τους δύο σημαντικότερους παράγοντες που συντελούν στο χάσμα στους μισθούς ανδρών και γυναικών. Η αντιμετώπιση διακρίσεων ως προς τις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί βασική προτεραιότητα των πολιτικών για το φύλο, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Σήμερα, το δικαίωμα γυναικών και ανδρών στην ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας αποτελεί αρχή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Leythienne & Perez-Julian, 2021).

Το ζήτημα της διάκρισης των αμοιβών οδήγησε σε εκτεταμένη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αρχή της ίσης αμοιβής για γυναίκες και άνδρες, για ίδια εργασία, ενσωματώθηκε στην ευρωπαϊκή νομοθεσία ήδη από το 1957, με τη Συνθήκη της Ρώμης, το ιδρυτικό έγγραφο για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Λιάπη & Αντωνοπούλου, 2017). Η συγκεκριμένη αρχή τέθηκε σε εφαρμογή με την Οδηγία περί Ίσης Αμοιβής το 1975, και επί του παρόντος ορίζεται στο άρθρο 157 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Leythienne & Perez-Julian, 2021).

Παρότι η αρχή της ίσης αμοιβής δεν εφαρμόζεται και δεν επιβάλλεται πλήρως, η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων δηλαδή το μισθολογικό χάσμα δεν ισοδυναμεί με την ύπαρξη προβλήματος ίσης αμοιβής. Η ίση αμοιβή αφορά στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν τις ίδιες εργασίες, παρόμοιες εργασίες ή εργασία ίσης αξίας (Leythienne & Perez-Julian, 2021). Από την άλλη, το μισθολογικό χάσμα οφείλεται σε ένα συνδυασμό παραγόντων, μεταξύ των οποίων είναι τα γυναικεία ποσοστά απασχόλησης, ο επαγγελματικός προσανατολισμός των γυναικών, η οικογένεια κ.ά.

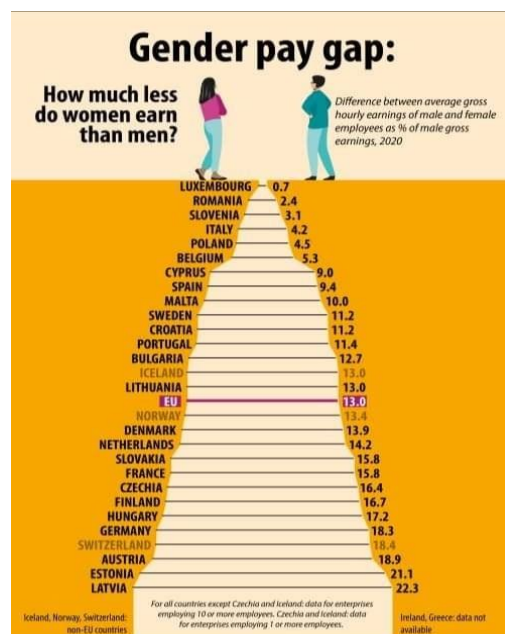
Αν και το μισθολογικό χάσμα οφείλεται σε διακρίσεις στην εργασία, τρεις είναι οι βασικοί παράγοντες: 1) ο επαγγελματικός διαχωρισμός: Περίπου το 1/4 του μισθολογικού χάσματος σχετίζεται με την υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς (όπως η περίθαλψη, η υγεία και η εκπαίδευση). 2) Η άνιση κατανομή αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας: Οι γυναίκες αν και εργάζονται περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τους άνδρες, αφιερώνουν τις περισσότερες σε απλήρωτη εργασία (οικιακή φροντίδα, παιδική μέριμνα). 3) Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής: λιγότερο από το 8% των CEO¹⁸ των κορυφαίων εταιρειών είναι γυναίκες. Ακόμη, στις διευθυντικές θέσεις σημειώνονται οι μεγαλύτερες διαφορές στις ωριαίες αποδοχές στην ΕΕ : 23% χαμηλότερες αποδοχές για τις γυναίκες από ό,τι για τους άνδρες (European Commission Website, 2021).

Κατά μέσο όρο, οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες σε κάθε χώρα της ΕΕ, ωστόσο αυτή η διαφορά αμοιβών ποικίλλει. Για τον υπολογισμό του χάσματος των αμοιβών,

¹⁸ Chief Executive Officer. Αρκτικόλεξο για τον διευθύνοντα σύμβουλο

χρησιμοποιείται ο δείκτης GPG¹⁹, δηλαδή το μη προσαρμοσμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων . Ως μη προσαρμοσμένος δείκτης, το GPG δίνει μια συνολική εικόνα των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών στο σύνολο της οικονομίας και όχι ανά κλάδο (Leythienne & Perez-Julian, 2021) . Μετρά τη διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών αμειβόμενων υπαλλήλων και των γυναικών αμειβόμενων υπαλλήλων ,ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών αμειβόμενων υπαλλήλων (Leythienne & Perez-Julian, 2021) .

Το GPG υφίσταται σε επίπεδο μισθών κατά μέσο όρο 15% καθώς και σε επίπεδο συντάξεων -κατά μέσο όρο 36% (Λιάπη & Αντωνοπούλου, 2017) .Στην Ευρώπη ,το 2018, το GPG κυμάνθηκε από 1,4 % στο Λουξεμβούργο, 2,2 % στη Ρουμανία, και 5,5 % στην Ιταλία, έως 20,1 % στην Τσεχία και στη Γερμανία και 21,8 % στην Εσθονία. Το 2020, οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν κατά μέσο όρο 13% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών. Το υψηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ καταγράφηκε στη Λετονία (22,3%) και το χαμηλότερο στο Λουξεμβούργο (0,7 %) (Leythienne & Perez-Julian, 2021).



Πηγή : Eurostat

¹⁹ Gender Pay Gap.

Για πλήρη εικόνα του χάσματος αποδοχών μεταξύ των φύλων, η Eurostat ανέπτυξε έναν ακόμη συνθετικό δείκτη, το συνολικό χάσμα αποδοχών μεταξύ των φύλων (GOEG²⁰). Ειδικότερα, ο δείκτης αυτός μετρά τον αντίκτυπο τριών συνδυασμένων παραγόντων για τη διαφορά στις μέσες αποδοχές των γυναικών, σε εργάσιμη ηλικία, μισθωτών ή μη σε σύγκριση με τους άνδρες. Αυτοί οι παράγοντες είναι: 1) ο μέσος όρος των ωριαίων αποδοχών· 2) Ο μηνιαίος μέσος όρος του αριθμού των ωρών που πληρώνονται· 3) Τα ποσοστά απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες (European Commission Website, 2021).

Το GOEG, το 2018, διαμορφώθηκε στο 36,7 %. Αυτό σημαίνει ότι οι μέσες αποδοχές όλων των γυναικών σε ηλικία εργασίας, είτε εργάζονταν είτε όχι, ήταν περίπου 37% χαμηλότερες από τις αντίστοιχες μέσες αποδοχές των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα για την Ευρώπη, μεταξύ των χωρών που κατέγραψαν συνολική διαφορά αποδοχών χαμηλότερη από 30 % ήταν η Λιθουανία (20 %), η Πορτογαλία (21 %), το Λουξεμβούργο (23 %) και το Βέλγιο (26 %). Οι χώρες που κατέγραψαν συνολική διαφορά αποδοχών μεταξύ των δύο φύλων υψηλότερη από 40 % ήταν η Ελλάδα (40 %), η Γερμανία (42 %), η Ιταλία (43 %), η Αυστρία και η Ολλανδία (αμφότερες 44 %) (Leythienne & Perez-Julian, 2021).

²⁰ Gender Overall Earnings Gap.

Gender overall earnings gap (GOEG), 2018

(%)

	Average hourly earnings (EUR)		Average number of hours paid per month		Employment rate for age group 15-64 (%)		Gender overall earnings gap (%)
	Men	Women	Men	Women	Men	Women	
EU-27	16.63	14.10	162	142	73.1	62.3	36.7
Belgium	20.78	19.58	163	143	68.2	60.7	26.4
Bulgaria	3.55	3.05	179	177	71.5	63.9	24.1
Czechia	7.84	6.29	171	165	81.8	67.6	36.0
Denmark	31.97	27.30	131	124	76.9	71.3	25.1
Germany	21.70	17.33	153	123	79.7	72.1	41.9
Estonia	8.50	6.64	177	167	78.1	71.4	32.6
Ireland	24.29	21.55	158	134	74.1	63.3	35.7
Greece	9.18	8.23	159	151	64.7	45.3	40.4
Spain	12.88	11.35	161	146	67.9	56.9	33.0
France	19.69	16.40	154	142	68.9	61.9	31.0
Croatia	6.73	5.96	184	181	65.4	55.9	25.5
Italy	15.93	15.07	175	144	67.6	49.5	43.0
Cyprus	11.87	10.63	174	166	73.3	64.2	25.2
Latvia	7.00	5.63	164	159	73.6	70.1	25.7
Lithuania	5.70	4.90	174	165	73.3	71.6	20.4
Luxembourg (*)	25.28	24.91	182	158	70.6	63.4	23.2
Hungary	5.88	5.04	179	172	76.3	62.3	32.8
Malta	12.62	10.98	169	156	81.5	61.5	39.4
Netherlands	19.76	16.85	146	107	81.6	72.8	44.2
Austria	19.03	15.15	167	132	77.4	68.6	44.2
Poland	6.54	5.98	180	166	74.0	60.8	30.7
Portugal	8.06	7.35	169	160	72.7	66.9	20.6
Romania	5.17	5.06	184	183	73.2	56.2	25.3
Slovenia	10.01	9.08	181	174	74.5	67.5	21.0
Slovakia	7.42	5.95	171	166	73.9	61.2	35.5
Finland	22.04	18.32	162	153	73.5	70.6	24.6
Sweden	21.50	18.91	165	149	78.8	75.9	23.5
Iceland	28.05	24.11	162	137	87.5	82.5	31.5
Norway	31.90	27.68	151	131	76.9	72.6	28.9
Switzerland	38.91	31.77	167	130	84.5	75.7	43.1

(*) The cross-border workers account for over 40 % of the workforce in Luxembourg. They are covered by the Structure of Earnings Survey (the source of data on the average hourly earnings and the average monthly hours paid) but not by the Labour Force Survey (the source of data on the employment rate) which are conducted in Luxembourg.

Source: Eurostat (online data codes: earn_ses_hourly, earn_ses_monthly, lfsa_ergaed, teqges01)



Πηγή Eurostat

Αναφορικά με τη σχέση επαγγέλματος και αμοιβής, οι μεγαλύτερες διαφορές παρατηρούνται στις ωριαίες αποδοχές για τις διευθυντικές θέσεις, ενώ οι μικρότερες στα χαμηλόμισθα επαγγέλματα, όπως τους υπαλλήλους γραφείου υποστήριξης και τους εργαζόμενους σε υπηρεσίες και πωλήσεις (Eurostat, 2021) . Διαφορές στις αμοιβές ανδρών και γυναικών σημειώνονται μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Ακόμη, για το 2021, οι άνδρες ήταν πιο πιθανό να λάβουν μόνους από ό,τι οι γυναίκες και ,κατά μέσο όρο, τα ποσά που χορηγήθηκαν στους άνδρες ήταν υψηλότερα από αυτά των γυναικών (Leythienne & Perez-Julian, 2021).

3.2.2 Ο παράγοντας της οικογένειας ως περιοριστικός παράγοντας για την γυναικεία απασχόληση

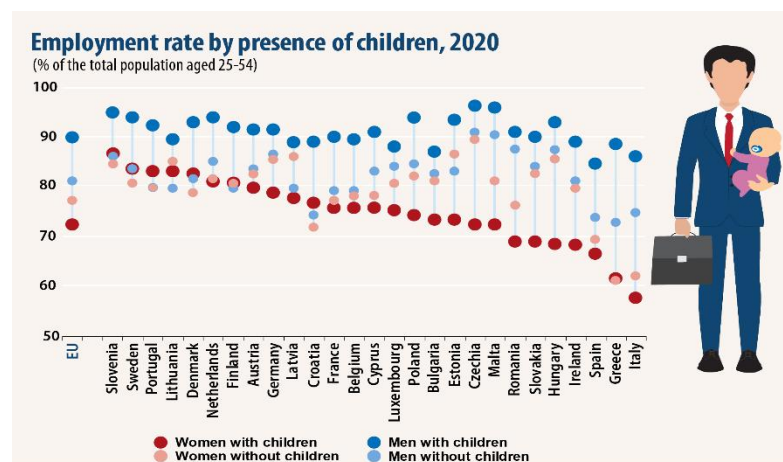
Ο θεσμός της οικογένειας αποτελεί έναν από τους ισχυρότερους θεσμούς του κοινωνικού συστήματος. Θεωρείται θεμέλιο στην οργάνωση των ανθρώπινων κοινωνιών και καθορίζει, σε μεγάλο βαθμό, τους ρόλους που επιτελούν τα άτομα στον κοινωνικό ιστό. Η διάσταση της έμφυλης ταυτότητας, σε συνδυασμό με τη δομή της οικογένειας, κατευθύνουν τις ατομικές επιλογές και συμπεριφορές και επιδρούν σημαντικά στην οργάνωση της αγοράς εργασίας (Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων, n.d.).

Η θέση των φύλων στην οικογένεια αντανακλάται στη θέση τους στην εργασία. Όπως αποδεικνύεται από τα στατιστικά απασχόλησης, η οικογένεια σε συνδυασμό με το φύλο, επηρεάζει δυσανάλογα τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό (Jensen, 2020). Η σύνθεση του νοικοκυριού επιδρά αρνητικά στα γυναικεία ποσοστά απασχόλησης, εν αντιθέσει με τα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών, τα οποία παραμένουν υψηλά, με ελάχιστη διακύμανση ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των ανδρών (Gammargano, 2020).

Ο γάμος και η τεκνοποίηση, ως τα κατεξοχήν παραδείγματα επίδρασης της μορφής της οικογένειας στην εργασία, φαίνεται ότι μειώνουν τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ενώ έχουν το αντίθετο αποτέλεσμα για τους άνδρες (Jensen, 2020). Για το 2020, μεταξύ των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 25-54 ετών στην ΕΕ, εκείνες χωρίς παιδιά κατέγραψαν ποσοστό απασχόλησης 76,8%, ενώ εκείνες με έως δύο παιδιά 72,2%. Με την αύξηση του αριθμού των παιδιών το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών δηλαδή μειώθηκε. Ομοίως, για τις γυναίκες με τρία παιδιά και άνω, το ποσοστό απασχόλησης άγγιξε το 59,1%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες με περισσότερα από δύο παιδιά, ήταν το υψηλότερο που καταγράφηκε (92,4%) (EUROSTAT, 2021).

Τα υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων γυναικών με παιδιά κατέγραψαν η Σλοβενία (86,2%) και η Σουηδία (83,5%). Αντιθέτως, τα χαμηλότερα ποσοστά σημειώθηκαν στην Ιταλία (57,3%)

και την Ελλάδα (61,3%), όπου και παρατηρήθηκαν οι μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των φύλων με και χωρίς παιδιά 28,9% και 12,6% στην Ιταλία και 27,2% και 11,8% στην Ελλάδα (EUROSTAT, 2021). Η τάση αυτή βασίζεται σε μεροληπτικές κοινωνικές νόρμες και στερεότυπα με βάση το φύλο, που ενισχύουν τον ρόλο της γυναίκας ως νοικοκυράς, ενώ ταυτόχρονα προάγουν τον ρόλο του άνδρα ως προστάτη - τροφοδότη (Jensen, 2020).



ec.europa.eu/eurostat Πηγή Eurostat

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι γυναίκες που ζουν με σύντροφο, στις περισσότερες περιπτώσεις παντρεμένες με άνδρα, είναι επίσης λιγότερο πιθανό να είναι στο εργατικό δυναμικό από τις γυναίκες που ζουν μόνες (64,3 % για τις γυναίκες που ζουν με σύντροφο, έναντι 82,4%, για τις γυναίκες που ζουν μόνες)²¹. Για τους άνδρες, η συμβίωση με σύντροφο και η παρουσία παιδιών αυξάνει τη συμμετοχή τους στην εργασία.

Σύμφωνα με τα δεδομένα, η ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών και την οικιακή εργασία παραδοσιακά αποδίδεται στις γυναίκες, ενώ η ευθύνη για την παροχή εισοδήματος αποδίδεται στους άνδρες. Μάλιστα, σε νοικοκυριά εκτεταμένης οικογένειας, η παρουσία τουλάχιστον ενός παιδιού, κάτω των έξι ετών, μειώνει ακόμη περισσότερο τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό από ό,τι όταν τα παιδιά είναι μεγαλύτερα – αυξάνοντας παράλληλα τη συμμετοχή τους στην παιδική και την οικιακή μέριμνα. Ως εκ τούτου, οι γυναίκες είναι πολύ πιο πιθανό από τους άνδρες να αναφέρουν τις άμισθες ευθύνες

²¹ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Jensen, 2020.

περίθαλψης ως τον κύριο λόγο αποχής τους από το εργατικό δυναμικό, με ποσοστό 41,6 %, για τις γυναίκες έναντι μόλις 5,8 % για τους άνδρες.

3.2.3 Τα έμφυλα στερεότυπα , ως παράγοντας περιορισμού της γυναικείας εργασίας

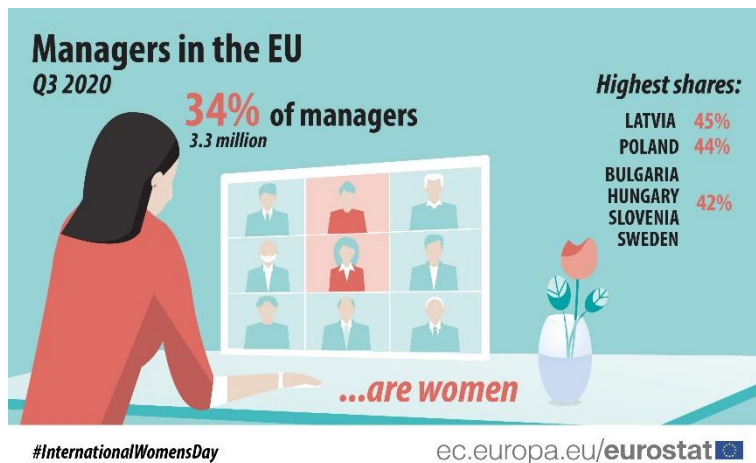
«Οι έμφυλοι ρόλοι είναι ευρέως αποδεκτές νόρμες που υπαγορεύουν και καθορίζουν τη συμπεριφορά και τη λειτουργία των φύλων στο πλαίσιο της κοινωνίας, της εργασίας, της εκπαίδευσης, της θρησκείας κ.τ.λ. Αποτελούν τις «οδηγίες» για το πώς αρμόζει να συμπεριφέρεται ένας άνδρας και πώς μία γυναίκα. »

Οι έμφυλοι ρόλοι αντικατοπτρίζουν τις κοινωνικές προσδοκίες για τα άτομα κάθε φύλου, και αποτελούν τον κατεξοχήν παράγοντα διαίωνισης κοινωνικών στερεοτύπων. Οι προσδοκίες της κοινωνίας , η εκπαίδευση, η οικογενειακή ανατροφή, κ.ά. επηρεάζουν τα έμφυλα στερεότυπα και δημιουργούν προκαταλήψεις και εμπόδια για τις γυναίκες τόσο στην κοινωνική όσο και στην εργασιακή ζωή (Tabassum & Nayak, 2021).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα έμφυλων στερεοτύπων συνιστούν οι προκαταλήψεις στην εργασία. Πρόκειται για αρνητικές κρίσεις για μια κοινωνική ομάδα, οι οποίες βασίζονται σε προσδοκίες σχετικά με την παραγωγικότητα της ομάδας αυτής. Μπορεί να προκύψουν σε διαφορετικά στάδια του εργασιακού ιστορικού ενός ατόμου, κατά την προεπιλογή, τη συνέντευξη ή την προαγωγή (Gonzalez, Cortina, & Rodriguez, 2019) . Αυτές οι προκατασκευασμένες ιδέες λειτουργούν υπέρ μιας συγκεκριμένης ομάδας ατόμων και στερούν από άλλες ευκαιρίες ανάπτυξης. Στις εργασιακές σχέσεις, οι προσδοκίες και οι συμπεριφορές είναι πολύ διαφορετικές ανάλογα με το φύλο (McCann, 2021).

Αν και, βάσει των προκαταλήψεων, η γυναίκα έχει ρόλο επικουρικό στην αγορά εργασίας, η εκπροσώπηση των γυναικών στην πληροφορική, τη διοίκηση και την ηγεσία έχει αυξηθεί τα τελευταία χρόνια. Τα στερεότυπα φύλου εξακολουθούν ωστόσο να υπάρχουν , κατατάσσοντας τις ψηφιακές και διοικητικές θέσεις στην κορυφή των θέσεων όπου σημειώνονται έμφυλες διακρίσεις (Tabassum & Nayak, 2021).

Στα κράτη-μέλη της ΕΕ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόλις το 21,5% των εργαζομένων σε ψηφιακές θέσεις εργασίας, ενώ συγκεκριμένα στους προγραμματιστές κατέχουν μόνο το 9% των συνολικών θέσεων. Για το 2020, από τα σχεδόν 9,5 εκατομμύρια των ατόμων που κατείχαν διευθυντική θέση στην ΕΕ, οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 34% (3,3 εκατομμύρια). Το μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε διευθυντικές θέσεις καταγράφηκε στη Λετονία (45%) και στην Πολωνία (44%) και το μικρότερο στην Κροατία (24%) και την Ολλανδία (26%). Επιπλέον, για το 2019, οι γυναίκες αντιπροσώπευαν σχεδόν το 1/4 των μελών των διοικητικών συμβουλίων των εισηγμένων εταιρειών (28%) και μόλις το 1/5 των ανώτερων στελεχών (18%) (Eurostat, 2021).



Πηγή Eurostat

Το ζήτημα της διάκρισης λόγω φύλου στις προσλήψεις, δηλαδή η συνειδητή ή ασυνείδητη προτίμηση των εργοδοτών για άνδρες υποψηφίους, είναι διάχυτο και μπορεί να προκύψει για διαφορετικούς λόγους. Κατά την επιλογή των υποψηφίων για μια θέση εργασίας, οι εργοδότες δεν λαμβάνουν υπόψη μόνο τα παρατηρούμενα και τυπικά προσόντα που περιλαμβάνονται στο βιογραφικό σημείωμα των υποψηφίων, αλλά βασίζονται επίσης και σε άλλα προσόντα ή χαρακτηριστικά που είναι δύσκολο να τυποποιηθούν. Η πιο συχνή διάκριση που συμβαίνει κατά τη διαδικασία της πρόσληψης αφορά σε χαρακτηριστικά όπως το φύλο και η ηλικία (Gonzalez, Cortina, & Rodriguez, 2019).

Τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες αποδίδονται κοινωνικά ορισμένα χαρακτηριστικά, τα οποία βασίζονται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις φύλου. Για το γυναικείο φύλο τα χαρακτηριστικά αυτά επηρεάζουν αρνητικά την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, την οποία

και καθορίζουν σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από των ανδρών. Οι γυναίκες θεωρούνται ευαίσθητες και εύθραυστες σε τέτοιο βαθμό που η επίδειξη ισχύος ερμηνεύεται ως αυταρχικότητα (McCann, 2021).

Συχνά είθισται να θεωρούνται ακόμη συναισθηματικά ασταθείς, αδύναμες και συνεσταλμένες²². Σε μελέτη που διεξήχθη από τον Zafarullah (2000), ο συγγραφέας παρατήρησε συμπεριφορές διακρίσεων που επικρατούσαν σε χώρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αντίληψης ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές σωματικά, διανοητικά και συναισθηματικά να αντιμετωπίσουν ορισμένες προκλήσεις και στερούνται κινήτρων. Επίσης, αποστρέφονται τον κίνδυνο, λειτουργούν συναισθηματικά κατά τη λήψη αποφάσεων και στερούνται θυμού, που στους άνδρες, σε επαγγελματικό πλαίσιο, θεωρείται ως κατάλληλη συμπεριφορά σε ρόλο υψηλότερου επιπέδου.

Τα στερεότυπα σχετικά με την απόδοση ή τις ικανότητες των ανθρώπων μπορεί να προκαλέσουν ανόμοια μεταχείριση ή ακούσιες διακρίσεις, καθοδηγώντας σιωπηρά την κρίση των ανθρώπων και επηρεάζοντας τις ευκαιρίες εργασίας και καριέρας, λόγω της εμπλοκής ενός ατόμου σε μια αρνητικά στερεότυπη ομάδα. Για παράδειγμα, η υπόθεση ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο ικανές στους υπολογισμούς ή στα μαθηματικά θα μπορούσε να οδηγήσει σε διαφορετική μεταχείριση, με αποτέλεσμα να μην ανατίθενται σε γυναίκες εργασίες που απαιτούν μαθηματικές δεξιότητες.

Αντίστοιχα, το παγκόσμιο φαινόμενο *Think Manager – To Think Male*, δηλαδή ο αυτόματος συσχετισμός που κάνουν οι περισσότεροι με τις λέξεις ηγέτης/διευθυντής και άνδρας/αρσενική ιδιότητα, υποδηλώνει ότι οι ηγετικές θέσεις παραδοσιακά και ιστορικά πιστεύεται πως αποτελούν ανδρική υπόθεση (Salter, 2018). Η σημασία της προοπτικής αυτής, είναι ένα από τα πιο κοινά στερεότυπα στους χώρους εργασίας, ενισχύοντας τη μεροληψία κατά των γυναικών στις αποφάσεις επιλογής διευθυντικών στελεχών, τοποθέτησης, προαγωγής και κατάρτισης. Έχουν ως αποτέλεσμα χαμηλότερες προσδοκίες για τις δυνατότητες των γυναικών για ηγεσία και χαμηλότερες αξιολογήσεις για την πραγματική συμπεριφορά των γυναικών ηγετών (Tabassum & Nayak, 2021).

²² Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Tabassum & Nayak, 2021

Σύμφωνα με τα επικρατέστερα στερεότυπα, οι γυναίκες θεωρούνται «ομαδικές», και πιο ικανές στις ανθρώπινες σχέσεις. Αν και αυτή η αντίληψη δεν είναι από μόνη της αρνητική, είναι μια «θετική προκατάληψη» που μπορεί να οδηγήσει σε λανθασμένη ανάγνωση των δεξιοτήτων ενός ατόμου. Οι γυναίκες επιτελούν συχνότερα τέτοιου τύπου εργασίες, με συνέπεια να στερούνται την ευκαιρία ανάδειξης των ατομικών τους δυνατοτήτων, και εκτενέστερα, της ανέλιξής τους στα ανώτερα ιεραρχικά στρώματα (McCann, 2021).

3.3 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός των Ευρωπαϊών γυναικών

Επαγγελματικός διαχωρισμός είναι η τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε διαφορετικά επαγγέλματα. Το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού προκαλεί δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας και φέρει επιπτώσεις στην πραγμάτωση ισότητας των δύο φύλων (Ντερμανάκης, 2005). Όπως έχει επισημάνει η Danièle Kergoat, ο σεξουαλικός καταμερισμός της εργασίας, ως προέκταση του κοινωνικού καταμερισμού, έχει δύο οργανωτικές αρχές: την αρχή του διαχωρισμού (διαχωρισμός εργασιών ανδρών και γυναικών) και την ιεραρχική αρχή (η δουλειά ενός άνδρα «αξίζει» περισσότερο από τη δουλειά μιας γυναίκας) (Kergoat, 2001).

Επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν η παρουσία ανδρών και γυναικών σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας είναι συγκεκριμένη για το κάθε φύλο (οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός) ή, όταν οι θέσεις ιεραρχίας ανδρών και γυναικών στο εσωτερικό των κλάδων διακρίνονται σύμφωνα με το φύλο (κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός). Η κυριαρχία ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα αποτελεί εν πολλοίς προϊόν των έμφυλων στερεοτύπων. Κατά βάση άντρες και γυναίκες επιλέγουν διαφορετικά επαγγέλματα, με έντονο διαχωρισμό καθηκόντων – ακόμη και για το ίδιο επάγγελμα αμείβονται διαφορετικά, με διαφοροποιημένες αναλογίες έμμισθης και άμισθης εργασίας, και ακολουθούν διαφορετική επαγγελματική σταδιοδρομία (ILOSTAT, 2020).

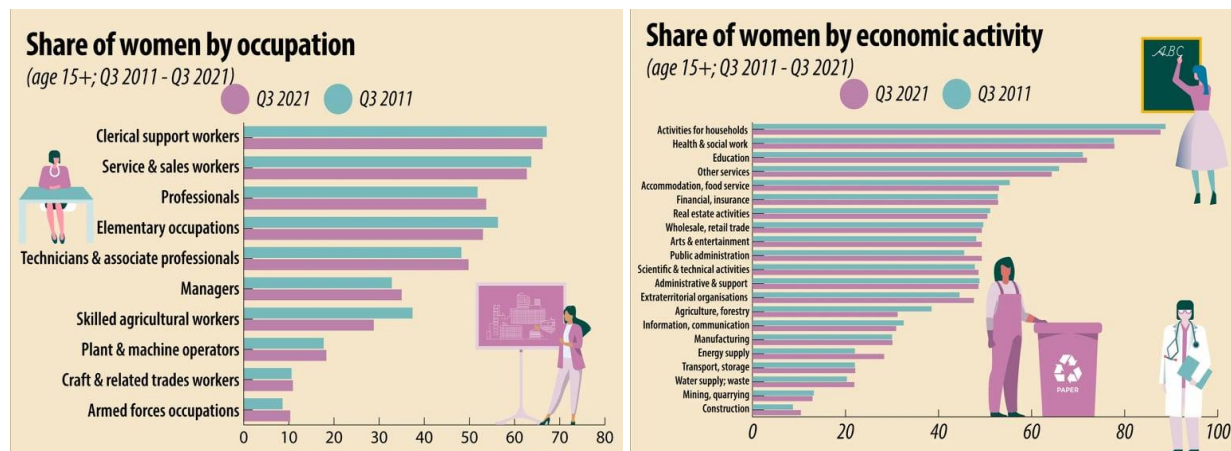
Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τα εργασιακά δεδομένα καταδεικνύουν την τάση των γυναικών να απασχολούνται σε τυποποιημένες και επαναλαμβανόμενες εργασίες, με αναγνωρισμένους κινδύνους για την ψυχική υγεία λόγω έλλειψης υπευθυνότητας ή εργασίας υπό πίεση που απαιτούν συνεχείς κινήσεις, ταχύτητα, ακρίβεια και συνδυάζουν ευελιξία ωραρίου (Μπάτρα, 2003) .Οι τυπικοί τομείς εργασίας, όπου κυριαρχούν γυναίκες, είναι οι κοινωνικές υπηρεσίες, οι υπηρεσίες υγείας, η λιανική πώληση, η εκπαίδευση και η δημόσια διοίκηση (EUROSTAT, 2022).

Πιο συγκεκριμένα, στην ΕΕ, για το 2021, οι περισσότερες γυναίκες εργάζονταν σε δραστηριότητες για νοικοκυριά (π.χ. οικιακές βοηθοί) ή παρείχαν υπηρεσίες για το νοικοκυριό τους (μαγείρεμα, καθάρισμα, φροντίδα αρρώστων, κ.α.) (88%),στην υγεία και την κοινωνική εργασία (78%), στην εκπαίδευση (71%), σε δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (64%), σε δραστηριότητες διαμονής και σίτισης (53%) , κ.ά.²³. Αντίθετα, λιγότερες γυναίκες εργάζονταν στη βιομηχανική παραγωγή (31%), τον κατασκευαστικό τομέα (10%) και τον τομέα των ορυχείων και λατομείων (13%) . Στα επαγγέλματα όπου κυριαρχούν γυναίκες υπάγονται οι υπάλληλοι υποστήριξης γραφείου (66%), οι πωλήτριες και οι εργαζόμενες σε υπηρεσίες (63%). Οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται στη βιοτεχνία, όπου η συμμετοχή τους ανέρχεται στο 11%, και στα επαγγέλματα ένοπλων δυνάμεων με 10%.

Την τελευταία δεκαετία ωστόσο σημειώθηκε αύξηση του ποσοστού των εργαζομένων γυναικών σε τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούνταν από άνδρες. Παράδειγμα είναι ο τομέας της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού , με αύξηση 6% – από 22% το 2011 σε 28% το 2021. Επίσης, μικρή αύξηση(2%) υπήρξε στο ποσοστό των γυναικών διευθυντικών στελεχών (από 33% σε 35%) . Από την άλλη, σημαντικές μειώσεις στο μερίδιο των γυναικών καταγράφηκαν στον κλάδο της γεωργίας, της δασοκομίας και της αλιείας (από 39% σε 31%) και στα στοιχειώδη επαγγέλματα²⁴ (από 56% σε 53%).

²³ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο EUROSTAT, 2022

²⁴ Επαγγέλματα που περιλαμβάνουν την εκτέλεση απλών εργασιών , που μπορεί να απαιτούν τη χρήση εργαλείων , χειρωνακτική εργασία ή σημαντική σωματική προσπάθεια.



Πηγή : Eurostat

Σε γενικές γραμμές, οι γυναικοκρατούμενες θέσεις εργασίας διαφέρουν συστηματικά από τις ανδροκρατούμενες ή τις μεικτές θέσεις εργασίας²⁵, ως προς το προφίλ καθηκόντων τους. Η μεγαλύτερη διαφορά έγκειται στο περιεχόμενο των θέσεων εργασίας: για παράδειγμα η «φροντίδα» και η «περίθαψη» είναι συνηθισμένες σε θέσεις όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, ενώ η χρήση μηχανής είναι συνηθισμένη στην ανδροκρατούμενη εργασία (EUROFOUND, 2021). Αξιοσημείωτο είναι ότι η χρήση της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών, τείνουν να είναι εκτενέστερες σε θέσεις εργασίας ανάμεικτου φύλου, και χαμηλότερες σε θέσεις εργασίας όπου υπάρχει έντονος διαχωρισμός με βάση τα φύλα (EUROFOUND, 2021).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο : ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ : ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΨΕΙΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΥ

Η προσάρτηση της Ελλάδας στην ΕΕ, τον Ιανουάριο του 1981, αποτέλεσε σημείο καμπής για την ελληνική πολιτική και οικονομία. Η ένταξη στην Ευρωπαϊκή κοινότητα συνέβαλε στην ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό της ελληνικής κοινωνίας, όπως και ωφέλησε δημοσιονομικά

²⁵ Θέσεις εργασίας όπου δεν κυριαρχεί κανένα από τα δύο φύλα.

την Ελλάδα ως κράτος-μέλος, μέσα από τον κοινοτικό προϋπολογισμό²⁶ (Υπουργείο Εξωτερικών, 2020) . Μέσω της ενιαίας «εσωτερικής» αγοράς έχει καταστεί πλέον δυνατή η ελεύθερη κυκλοφορία προϊόντων, υπηρεσιών και κεφαλαίων, παράλληλα με το δικαίωμα της ελεύθερης μετακίνησης ατόμων σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο, για αναζήτηση εργασίας και διαμονής (EUR-Lex, 2021) . Ωστόσο, η ελληνική αγορά εργασίας εξακολουθεί να παρουσιάζει προβλήματα.

Ειδικότερα, όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης, η έντονη μεταβλητότητα στην αγορά εργασίας που έχουν προκαλέσει οι ιδιαίτερες συνθήκες που δημιουργεί η πανδημία, καθιστούν την Ελλάδα μεταξύ των πιο ευάλωτων χωρών της ΕΕ. Με βάση παράγοντες όπως το ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας, τη δομή της απασχόλησης, κ.ά., η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει έντονες δυσκαμψίες, ιδιαίτερα για τις γυναίκες, εξαιτίας της έντονης επιρροής του θεσμού της οικογένειας και των έμφυλων στερεοτύπων (EURES, 2021).

Το σταθερά χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης, σε συνδυασμό με τα υψηλότερα ποσοστά υπο-απασχόλησης και ανεργίας των γυναικών, υπονομεύει τόσο την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και την οικονομική τους αυτονομία όσο και την κοινωνική τους θέση (Κατσίκας, 2021) . Αν και από το 2010, η βαθμολογία της Ελλάδας στον Δείκτη Ισότητας των Φύλων έχει αυξηθεί , παραμένει τελευταία στην κατάταξη μεταξύ των χωρών της ΕΕ, με 52,5 βαθμούς (EIGE, 2021).

4.1 Η θέση των γυναικών στην εγχώρια αγορά εργασίας

Η μαζική συμμετοχή των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελεί φαινόμενο της δεκαετίας του 1980. Συνδέεται με το σταδιακό «άνοιγμα» της μισθωτής αγοράς εργασίας και την αποδόμηση του παραδοσιακού οικογενειακού μοντέλου (Λαλιώτη, 2020) . Το ιδιαίτερα έντονο πλήγμα που επέφερε η υγειονομική και η προσφυγική κρίσης στη χώρα λόγω της

²⁶ Ο προϋπολογισμός της ΕΕ είναι ένας προϋπολογισμός επενδύσεων που συγκεντρώνει πόρους και τους κατανέμει σε έργα σύμφωνα με τις πολιτικές προτεραιότητες της ΕΕ (EUR-Lex, 2021).

γεωγραφικής της θέσης παράλληλα με την περιορισμένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, καθιστά την θέση της γυναίκας στην εγχώρια αγορά εργασίας εξαιρετικά δεινή (EURES, 2021).

Η δημοσιονομική κρίση μετά το 2007 πυροδότησε επίσης μια σειρά σημαντικών παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Με την εισαγωγή μορφών ευέλικτης και επισφαλούς απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, όπως είναι η μερική απασχόληση, πολλά από τα κεκτημένα των γυναικών καταπατήθηκαν, εντείνοντας το φαινόμενο των έμφυλων διακρίσεων. Οι γυναίκες στον χώρο εργασίας επιβαρύνθηκαν δυσανάλογα από τις αρνητικές συνέπειες της λιτότητας, με τη σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας στον τομέα των δημόσιων υπηρεσιών, που παραδοσιακά κυριαρχούνταν από γυναίκες, να επιδρά αρνητικά στην επαγγελματική τους εξέλιξη (Κοσουφολόγου, 2021).

Συγχρόνως, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, η απόσταση από τα μεγάλα αστικά κέντρα και η ηλικία αποτελούν παραμέτρους που διαχρονικά καθορίζουν τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση (Λαλιώτη, 2020). Κοινωνικοί και πολιτιστικοί παράγοντες συνιστούν επιπρόσθετα ένα άτυπο, αλλά εξαιρετικά ισχυρό, δίκτυο κοινωνικής προστασίας που περιορίζει σε σημαντικό βαθμό τη συμμετοχή των γυναικών στην έμμιση απασχόληση (EURES, 2021).

Αν και η κατάσταση στη χώρα έχει διαφοροποιηθεί σημαντικά την τελευταία δεκαετία, η άνιση συμμετοχή των γυναικών, κυρίως των νέων, στην εργασία, αποτελεί διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας που περιορίζει τις αναπτυξιακές της προοπτικές. Όπως αναφέρει ο ΟΗΕ²⁷ για το ζήτημα των διακρίσεων, παρά το ισχυρό νομικό και θεσμικό πλαίσιο για την προώθηση της ισότητας των φύλων που έχει θεσπίσει η Ελλάδα, «η απώλεια θέσεων και η άνοδος της επισφαλούς εργασίας εξαιτίας της οικονομικής κρίσης συνεχίζουν να επηρεάζουν δυσανάλογα τις γυναίκες, καθιστώντας τις πιο ευάλωτες στη φτώχεια» (Κοσουφολόγου, 2021).

Η γυναικεία αγορά εργασίας στην επικράτεια περιλαμβάνει σχετικά χαμηλό ποσοστό γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, υψηλό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων και ανέργων. Αν και ο δημόσιος τομέας αποτελεί μέχρι και σήμερα σημαντικό «εργοδότη» για τις

²⁷ Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών

γυναίκες, η σύγχρονη Ελληνίδα πλέον διαθέτει δεξιότητες, οι οποίες της παρέχουν τη δυνατότητα να εργαστεί και σε εξειδικευμένες, υψηλού επιπέδου, θέσεις απασχόλησης. Το επίπεδο εκπαίδευσης φαίνεται πως αυξάνει την πιθανότητα ένταξης στην αγορά εργασίας, ιδίως για ανύπαντρες γυναίκες νεότερης ηλικίας (Λαλιώτη, 2020).

Σε αντίθεση με τα περισσότερα κράτη στην Ευρώπη, το πατριαρχικό μοντέλο στην Ελλάδα παραμένει ωστόσο εξαιρετικά ισχυρό, θέτοντας τη δημιουργία οικογένειας ως πρωτεύοντα στόχο για τις γυναίκες, και την επαγγελματική αποκατάσταση και ανέλιξη, ως δευτερεύοντα. Ως εκ τούτου, παράγοντες όπως η οικονομική δραστηριότητα του συζύγου και η ηλικία του μικρότερου παιδιού συναρτώνται αρνητικά με την πιθανότητα συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (Λαλιώτη, 2020). Ακόμη, η άνιση κατανομή των υποχρεώσεων φροντίδας, σε συνδυασμό με τα στερεότυπα φύλου, συνεχίζουν να αναπαραγάγουν την έμφυλη διάκριση στην απασχόληση, καθιστώντας την εγχώρια αγορά εργασίας έντονα διαχωρισμένη. Την ίδια στιγμή, η γυναικεία επιχειρηματικότητα δεν έχει αναδειχτεί σε σημαντική τάση ή εναλλακτική απασχόλησης, λόγω έλλειψης κεφαλαίου, κατάρτισης και καθοδήγησης, καθιστώντας τον επιχειρηματικό τομέα στην Ελλάδα έντονα ανδροκρατούμενο (Κοσυφολόγου, 2021).

Το εργατικό δυναμικό της Ελλάδας αποτελούν 4,6 εκατομμύρια άτομα, εκ των οποίων τα 2 εκατομμύρια είναι γυναίκες. Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα παραμένει το υψηλότερο στην ΕΕ, με 13% για το 2021 και 16,2 % ένα χρόνο νωρίτερα. Σήμερα 620.000 άτομα βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας στη χώρα, εκ των οποίων, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι γυναίκες, ηλικίας 15 έως 24 ετών, με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Αντίθετα, τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης καταγράφονται μεταξύ των ανδρών, ηλικίας 30 έως 44 ετών, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Στο σύνολο των ανέργων, οι άνεργες γυναίκες είναι κατά 18% περισσότερες από τους άνεργους άνδρες (365.000 άνεργες γυναίκες έναντι 255.000 ανέργων ανδρών) (EURES, 2021).

4.2 Όψεις διακρίσεων και περιορισμού σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα

Όπως σε ολόκληρη την Ευρώπη, έτσι και στην Ελλάδα, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση δεν έχει επιτευχθεί. Οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις στην εργασία – με χαρακτηριστικό παράδειγμα την αριθμητική υπεροχή τους στις χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας και τις θέσεις μερικής απασχόλησης, αλλά και να αντιμετωπίζουν εμπόδια σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής – με την οικογένεια να αποτελεί τον κατεξοχήν περιοριστικό παράγοντα της γυναικείας εργασίας (Κατσίκας, 2021).

Οι χαμηλότερες αμοιβές, οι απολύσεις, οι μειωμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, η αδυναμία συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, κ.ά είναι μερικά από τα παραδείγματα άνισης μεταχείρισης με βάση το φύλο, στην εργασία. Μάλιστα, όσο τα προβλήματα αυτά οξύνονται, παρατηρούνται συχνότερα στο εργασιακό περιβάλλον φαινόμενα, τα οποία λαμβάνουν τα χαρακτηριστικά σεξουαλικής ή/ και ηθικής παρενόχλησης (Καδδά, 2021).

Συνεπώς, η εμμονή στην παραδοσιακή θεώρηση των φύλων και τα κοινωνικά στερεότυπα, σε συνδυασμό με την ισχυρότατη θέση της οικογένειας στην κοινωνία, ενισχύουν την ήδη υποβιβασμένη θέση των γυναικών στην εργασία. Όψεις διακρίσεων και περιορισμού της γυναικείας απασχόλησης αναλύονται παρακάτω.

4.2.1 Το έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αφορά τις ανισότητες ανδρών και γυναικών στις αποδοχές. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ένα μέρος της ανισότητας των μισθών ανδρών και γυναικών μπορεί να εξηγηθεί από προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και η εργασιακή εμπειρία, ο έμφυλος καταμερισμός των εργασιών στους διάφορους τομείς της οικονομίας, κ.ά. (Ελληνική Στατιστική Αρχή, 2015).

Σε γενικές γραμμές, οι γυναίκες διαθέτουν λιγότερο χρόνο για έμμισθη εργασία, σε σχέση με τους άνδρες. Η εργασιακή εμπειρία, σε συνδυασμό με την κατοχή εξειδικευμένων θέσεων, λειτουργεί ως μισθολογικό «πλεονέκτημα», συγκριτικά με την ελλιπή ή συχνά καθόλου

εκπαίδευση των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας ατόμων. Οι διαφορές όμως στις αμοιβές ενισχύονται λόγω ατομικών επιλογών στην επαγγελματική ζωή, που αφορούν την εκπαίδευση, το επάγγελμα, τον τομέα της απασχόλησης, το είδος της εργασίας, κ.ά. (WageIndicator Foundation, 2021).

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα είναι χαμηλό σε σχέση με το μέσο όρο στην Ευρώπη. Για το 2018 οι γυναίκες στην χώρα έλαβαν 10,4% χαμηλότερους μισθούς, τη στιγμή που ο ευρωπαϊκός μέσος όρος άγγιζε το 14,4%. Το ποσοστό αυτό συνδέεται με την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών χαμηλού και μεσαίου εκπαιδευτικού επιπέδου στην ελληνική αγορά εργασίας, καθώς η Ελλάδα εμφανίζεται στην τελευταία θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ, όσον αφορά τα ποσοστά συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση (Μανάλης & Ματσαγάνης, 2022). Αν, για παράδειγμα, οι γυναίκες χαμηλού και μεσαίου εκπαιδευτικού επιπέδου εισέρχονταν στην αμειβόμενη εργασία, θα εντάσσονταν σε χαμηλόμισθες θέσεις, με αποτέλεσμα ο μέσος γυναικείος μισθός να μειωθεί, αυξάνοντας το μισθολογικό χάσμα. Αυτό εξηγεί το υψηλότερο ποσοστό του χάσματος στον ιδιωτικό τομέα (17,2%) έναντι του δημόσιου τομέα (Αλιπράντη, 2022).

Για το 2022, οι γυναίκες στην χώρα μας αμείβονται κατά 11,5% λιγότερο από τους άνδρες. Ως εκ τούτου, ο μέσος μεικτός μηνιαίος μισθός των ανδρών αγγίζει τα 2055 ευρώ, ενώ των γυναικών τα 1843 ευρώ (Κωσταρά, 2022). Όσον αφορά τις μέσες ετήσιες αποδοχές των γυναικών στη χώρα μας, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της Κομισιόν, για το 2018, αυτές ήταν 41,4% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών. Αυτό συνέβη κυρίως λόγω των χαμηλότερων ωριαίων αποδοχών, των λιγότερων ωρών απασχόλησης σε θέσεις έμμισθης εργασίας και των συνολικά χαμηλότερων γυναικείων ποσοστών απασχόλησης (Μανιφάβα, 2021).

Αναμφισβήτητα, και σε κάθε τομέα, οι άνδρες εργαζόμενοι παίρνουν προαγωγή πιο συχνά από τις γυναίκες και ως εκ τούτου αμείβονται καλύτερα. Επίσης, οι άνδρες, επειδή θεωρούνται οι κύριοι «εισοδηματίες» της οικογένειας, είναι αυτοί που λαμβάνουν πιο συχνά παροχές, όπως μισθωμένο αυτοκίνητο, δωρεάν τηλέφωνο, κ.λπ.. Το γεγονός ότι οι γυναίκες ενδέχεται να εργάζονται λιγότερες ώρες, ή τυχόν δεν επιζητούν επιπλέον επιδόματα, μπορεί

να θεωρηθεί αυτομάτως ότι δεν χρειάζονται τέτοιου είδους απολαβές (WageIndicator Foundation, 2021).

Όσον αφορά τις αποδοχές, με εξαίρεση τους κλάδους των ορυχείων-λατομείων και παροχής υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης, όπου οι ετήσιες μεικτές αποδοχές των γυναικών είναι υψηλότερες από των ανδρών, σε όλους τους άλλους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας οι αποδοχές των γυναικών υπολείπονται σημαντικά από αυτές των ανδρών²⁸. Στον κλάδο του εμπορίου, όπου παραδοσιακά απασχολείται μεγάλο ποσοστό γυναικών, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, οι μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές των γυναικών ήταν 14.291 ευρώ, ενώ των ανδρών 20.304 ευρώ.

Ακόμη, οι μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές των ανειδίκευτων εργατών το 2018 ήταν 11.369 ευρώ, ενώ των ανειδίκευτων εργατριών 9.102 ευρώ. Στην περίπτωση των ανώτερων διευθυντικών και διοικητικών στελεχών το χάσμα μεταξύ των μέσων ετήσιων μεικτών αποδοχών είναι περίπου 31%, με τις μέσες ετήσιες μεικτές αποδοχές των ανδρών το 2018 να ανέρχονται σε 57.194 ευρώ και των γυναικών σε 43.646 ευρώ. Η απόκλιση στον κλάδο της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας είναι 71,3%, στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες 46,5% και στην ενημέρωση και την επικοινωνία 39,5%.

4.2.2 Ο παράγοντας της οικογένειας ως περιοριστικός παράγοντας για τη γυναικεία απασχόληση

Ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής είναι ένα σοβαρό ζήτημα και για τα δύο φύλα. Μελέτες σχετικά με τις διαφορές των δύο φύλων στα επίπεδα σύγκρουσης ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια αναφέρουν ότι οι γυναίκες βιώνουν υψηλότερη σύγκρουση σε σχέση με τους άνδρες (Σωτηράκη, 2019). Οι γυναίκες, εκτός από τα εμπόδια που έχουν να αντιμετωπίσουν κατά την εύρεση εργασίας, συχνά δυσκολεύονται να τη διατηρήσουν λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Τα στερεότυπα για τους παραδοσιακούς

²⁸ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Μανιφάβα, 2021.

ρόλους των φύλων, σε συνδυασμό με το επιφορτισμένο πρόγραμμα της καθημερινότητας, τη φροντίδα των εξαρτημένων μελών της οικογένειας (παιδιά και ηλικιωμένοι) και την οικιακή εργασία, επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή ζωή των γυναικών αλλά και την ψυχική τους υγεία (Αρτινοπούλου, 2010).

Στο μεσογειακό κοινωνικό μοντέλο, στο οποίο υπάγεται και η χώρα μας, η οικογένεια κατέχει εξέχουσα θέση. Αν και η οργάνωση της ελληνικής οικογένειας έχει υποστεί αρκετές αλλαγές, η παραδοσιακή οικογενειακή διάρθρωση εξακολουθεί να είναι περισσότερο διαδεδομένη στην Ελλάδα, σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη (Μακαντάση, 2018) . Το πέρασμα από την παραδοσιακή κατανομή των ρόλων στην οικογένεια, στην ημι-παραδοσιακή, σηματοδοτείται με την από κοινού συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην οικονομική συντήρηση του νοικοκυριού. Για τη γυναίκα όμως, η οποία έχει επωμισθεί παράλληλα τις οικιακές εργασίες, αυτή η νέα δομή, που συναντάται στο πλαίσιο της ελληνικής οικογένειας, δυσχεραίνει την ατομική και επαγγελματική ανέλιξή της (Παππά, 2019).

Οι γυναίκες στην Ελλάδα είναι, κατά γενική ομολογία, λιγότερο ικανοποιημένες από την προσωπική τους ανάπτυξη και την επαγγελματική τους πορεία, συγκριτικά με τους άνδρες. Η καριέρα τους θεωρείται λιγότερο σημαντική, σε σχέση με αυτή των συντρόφων τους, καθώς προτεραιότητά τους αποτελεί το σπίτι και η οικογένεια (Σωτηράκη, 2019) . Στερεοτυπικά θεωρείται πως, από τη στιγμή που παρεμβάλλεται η μητρότητα, οι γυναίκες χάνουν το ενδιαφέρον και τη φιλοδοξία τους για τη δουλειά και, ως εκ τούτου, αντιμετωπίζονται ως εργαζόμενες δεύτερης κατηγορίας (Κάσδαγη, 2021).

Ακόμη, η παρουσία παιδιών στο νοικοκυριό επηρεάζει δυσμενώς το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών. Στη λίστα των χωρών της ΕΕ, η Ελλάδα εμφανίζεται προτελευταία, όσον αφορά την απασχόληση γυναικών με παιδιά· ενώ, παράλληλα, όσα περισσότερα παιδιά έχει η οικογένεια, τόσο χαμηλότερα είναι τα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης (Σαλούρου, 2021).

Σύμφωνα με έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ, για το 2018, μία στις δύο γυναίκες, (49,7%) δήλωσαν ότι έχουν διακόψει την καριέρα τους για τη φροντίδα των παιδιών (ΕΛΣΤΑΤ, 2019)²⁹. Το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν μόλις 4%. Αυτή η συντριπτική διαφορά στα ποσοστά

²⁹ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο ΕΛΣΤΑΤ, 2019 (είναι και άλλες παράγραφοι από ό,τι βλέπω).

καταδεικνύει τον επιβαρυσμένο ρόλο των γυναικών, όσον αφορά τη φροντίδα της οικογένειας και τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Από το σύνολο των εργαζομένων γυναικών που διέκοψαν την εργασία τους για οικογενειακούς λόγους, το 29,7% σταμάτησε τη δουλειά του για διάστημα έως και 6 μηνών, το 60% το έκανε μέχρι ένα έτος, ενώ το 21,2% σταμάτησε να εργάζεται για περισσότερο από δύο χρόνια. Επίσης, το 10,9% των γυναικών ανέφερε πως δεν εργάστηκε καθόλου.

Αν και η φροντίδα των εξαρτημένων μελών στην οικογένεια διαφέρει ανάλογα με την ηλικία τους, την επωμίζονται, ωστόσο, κατά κύριο λόγο οι γυναίκες. Σε γενικές γραμμές, η επίδραση της φροντίδας των εξαρτημένων μελών της οικογένειας στην απασχόληση είναι περιορισμένη, όμως διαφέρει μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τις γυναίκες να επιβαρύνονται περισσότερο και σε αυτό. Από το 21,7% των ατόμων που δήλωσαν ότι η φροντίδα μελών επηρεάζει την εργασία, το ποσοστό για τις γυναίκες άγγιξε το 32%, ενώ για τους άνδρες το 14,6%. Για τις γυναίκες μάλιστα, οι κυριότερες δυσκολίες που ανέφεραν σχετικά με τη φροντίδα της οικογένειας, ήταν το απρόβλεπτο ή δύσκολο ωράριο και η απαιτητική και εξαντλητική εργασία.

Οι απαιτήσεις λοιπόν της δουλειάς, σε συνδυασμό με απαιτήσεις του σπιτιού, επιδρούν αρνητικά στη γυναικεία απασχόληση. Παράλληλα, τα έμφυλα στερεότυπα, τα οποία αναλύονται στην επόμενη ενότητα, καλλιεργούν την προσδοκία ότι η γυναίκα είναι πρώτα μητέρα και μετά εργαζόμενη.

4.2.3 Τα έμφυλα στερεότυπα , ως παράγοντας περιορισμού της γυναικείας απασχόλησης

Η διαδικασία εκμάθησης του αναμενόμενου ρόλου ενός ατόμου στην κοινωνία λέγεται κοινωνικοποίηση. Φορείς κοινωνικοποίησης, όπως η οικογένεια, το σχολείο, κ.ά., μεταφέρουν μοντέλα συμπεριφοράς και αξιών, που συχνά προωθούν έμφυλα στερεότυπα. Έτσι, στην απασχόληση τα στερεότυπα φύλου καθορίζουν ποιοι τομείς είναι «κατάλληλοι» για τις γυναίκες και ποιοι για τους άντρες, χωρίς να σχετίζονται με την επίδοση κάθε φύλου στον εκάστοτε τομέα (Αγγελή, 2018).

Για άνδρες και γυναίκες, το επάγγελμα θεωρείται προέκταση του κοινωνικού ρόλου τους. Μέσα από την αποδοχή στερεοτύπων φύλου όμως ενθαρρύνονται φαινόμενα σεξισμού και διακρίσεων στον εργασιακό χώρο, κυρίως με την ανάθεση συγκεκριμένων καθηκόντων σε άνδρες και γυναίκες, όχι με βάση τις δεξιότητές τους, αλλά με βάση το φύλο. Ακόμη, η συχνή χρήση σεξιστικής γλώσσας στο εργασιακό περιβάλλον, με εκφράσεις όπως «Γυναίκες, τι περιμένεις», «Ακόμη είσαι στο γραφείο; Πότε θα φροντίσεις τον άνδρα σου;», «Εσείς οι γυναίκες τα καταφέρνετε καλύτερα στο σπίτι» κ.ά., αποδεικνύει την προκατάληψη σχετικά με την ενδεδειγμένη συμπεριφορά των γυναικών (Κάντα, 2021). Επιπρόσθετα, η παραδοσιακή σύνδεση του κοινωνικού ρόλου των γυναικών με τη γονική και οικιακή μέριμνα εξηγεί το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό αυτών επιλέγουν σπουδές και επαγγέλματα που περιλαμβάνουν φροντίδα, όπως μαίες, νοσηλεύτριες, παιδαγωγοί, κ.τ.λ., ως προέκταση του ρόλου τους εντός της οικίας (Αγγελή, 2018).

Στην περίπτωση της Ελλάδας, στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών, αλλά και στη γενικότερη αντιμετώπισή τους από τους άνδρες συναδέλφους, εργοδότες, κ.τ.λ., τα στερεότυπα σχετικά με το φύλο διαδραματίζουν κομβικό ρόλο (WOMEN ON TOP, 2020). Αρχικά, τα στερεότυπα μπορεί να σχετίζονται με τις δεξιότητες των γυναικών, τον ρόλο τους στο σπίτι και την οικογένεια, τις υποχρεώσεις της κοινωνικής τους συμπεριφοράς – και εκτενέστερα την εμφάνισή τους – κ.ά. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι για ορισμένους εργοδότες, οι γυναίκες μπορούν να εκπληρώσουν συγκεκριμένα επαγγελματικά καθήκοντα, όπως να απαντούν στο τηλέφωνο, να φτιάχνουν καφέ, κ.λπ.. Επίσης, η χαμηλότερη εκτίμηση που απολαμβάνουν ως γυναίκες εργαζόμενες εκφράζεται συχνά είτε με σχόλια που αφορούν την ανέλιξή τους λόγω της εμφάνισής τους είτε με παρεμβολές στον λόγο τους, από τους άντρες συναδέλφους κατά τη διάρκεια επαγγελματικών συναντήσεων, κ.ά. (Κάντα, 2021).

Όσον αφορά τις γυναικείες δεξιότητες, σύμφωνα με μια ψευδή βιολογική τεκμηρίωση και προκατάληψη περί της εκ φύσεως γυναικείας προδιάθεσης στη φροντίδα, οι γυναίκες υστερούν σε βασικές δεξιότητες υψηλότερου κύρους, ενώ υπερισχύουν σε δεξιότητες που αφορούν οργάνωση και τάξη³⁰. Αυτό τις καθιστά ακατάλληλες για μια σειρά εργασιών τόσο

³⁰ Αυτή και οι επόμενες δύο παράγραφοι βασίζονται στο WOMEN ON TOP, 2020.

στην επαγγελματική όσο και στη δημόσια σφαίρα. Για παράδειγμα, θεωρούνται ακατάλληλες να αναλάβουν ηγετικές θέσεις ή θέσεις με υψηλές απαιτήσεις και προοπτικές, ενώ ταυτόχρονα θεωρούνται λιγότερο ικανές να συντηρήσουν τον εαυτό τους και την οικογένειά τους. Έτσι, στον εργασιακό βίο αναλαμβάνουν ρόλο επικουρικό και παραχωρούν την οικονομική συντήρηση αποκλειστικά στον άνδρα, αφού, όπως συνεπάγεται, «χρηζουν προστασίας».

Η ιδέα ότι η βασική λειτουργία των γυναικών στο πλαίσιο μιας σχέσης είναι η ενασχόληση με τη φροντίδα του νοικοκυριού και, κατ' επέκταση, η δημιουργία οικογένειας ή η τεκνοποίηση, καθιστά τις γυναίκες που παρουσιάζουν αποκλίνουσες συμπεριφορές σκληρές, ανίκανες ή μη λειτουργικές. Ευρύτερα, το συγκεκριμένο στερεότυπο υποδηλώνει την ικανότητα των γυναικών στα θέματα του ιδιωτικού βίου και τη σαφώς χαμηλότερη απόδοσή τους στον δημόσιο βίο.

Τέλος, ένα ακόμη στερεότυπο που σχετίζεται με τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών και επηρεάζει άμεσα την εργασία τους, αφορά την επίδοσή τους στον ρόλο αυτό μέσα από την «ανδρική ματιά». Αυτό σημαίνει ότι, ως γυναίκες επαγγελματίες, σύζυγοι, κ.λπ., οφείλουν να προσαρμόζονται σε συγκεκριμένα επιθυμητά «θηλυκά» χαρακτηριστικά, όπως η σεμνότητα, η αρμονία, η υπακοή, κ.ά. Ακόμη, οφείλουν να εμφανίζουν συγκεκριμένα ενδιαφέροντα (για παράδειγμα για τη μαγειρική και τον καλλωπισμό) και να ακολουθούν συγκεκριμένα πρότυπα εμφάνισης. Αντίθετα, εκείνες που εμφανίζουν χαρακτηριστικά, που θεωρούνται κατά βάση «ανδρικά», όπως η επιθετικότητα, η ανεξαρτησία, η έκφραση της σεξουαλικότητας, κ.ά., κρίνονται ανάξιες ως συνεργάτιδες ή σύντροφοι και μη επιθυμητές ως γυναίκες.

4.3 Ο επαγγελματικός προσανατολισμός των γυναικών στην Ελλάδα

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια σύνθετη διαδικασία. Πέρα από τον ατομικό παράγοντα, που σχετίζεται με τις δεξιότητες ενός ατόμου, στην επιλογή επαγγέλματος διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο και άλλοι παράγοντες, όπως είναι η οικογένεια, το φυσικό, το

κοινωνικό και το οικονομικό περιβάλλον (Κουντουράς, 2020). Η παραδοσιακή διάρθρωση της κοινωνίας και η έντονη διαφοροποίηση των ρόλων των φύλων αποτελούν βασικές αιτίες, εξαιτίας των οποίων η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει έντονο διαχωρισμό (Τζαμάκου, 2021).

Η κατηγοριοποίηση των εργασιών σε ανδρικές και γυναικείες κατατάσσει μάλιστα τα άτομα σε διαφορετικά επαγγέλματα και διαφορετικές θέσεις εργασίας. Ως αποτέλεσμα, υπάρχουν επαγγέλματα που θεωρούνται αμιγώς ανδρικά – όπως ηλεκτρολόγος, ναυτικός, οδηγός, αγρότης κ.ά., και επαγγέλματα που θεωρούνται αμιγώς γυναικεία – όπως βρεφονηπιοκόμος, νηπιαγωγός, γραμματέας, κ.ά., καθώς και θέσεις εργασίες που θεωρούνται κατά βάση ανδρικές (διοικητικές θέσεις) ή γυναικείες (υποστηρικτικές θέσεις) (Τζαμάκου, 2021).

Η επίδραση του φύλου αποτελεί ισχυρό κριτήριο ως προς την επιλογή σπουδών, άρα και επαγγελμάτων. Η διαφοροποίηση στις εργασιακές αξίες των δύο φύλων δημιουργεί την τάση στις γυναίκες να προτιμούν επαγγέλματα που τους επιτρέπουν να ανταποκρίνονται ταυτόχρονα στα εργασιακά καθήκοντα και τους παραδοσιακούς ρόλους της οικογένειας (σύζυγος, μητέρα). Ως προς την επιλογή σπουδών και επαγγελματικών ενδιαφερόντων, λοιπόν, οι γυναίκες δείχνουν σαφή προτίμηση στον κοινωνικό τομέα, στα επαγγέλματα φροντίδας και επικούρησης του ανθρώπου και στο λιανεμπόριο (Κιούση, Φλωράκος, & Παπακίτσος, 2017).

Κατά βάση, οι γυναίκες πράγματι προτιμούν επαγγέλματα που περιλαμβάνουν συναναστροφή με ανθρώπους (εκπαίδευση, λιανεμπόριο) και ενασχόληση με παιδιά (βρεφονηπιοκόμος, νηπιαγωγός), καθώς και επαγγέλματα υγειονομικού ενδιαφέροντος (γιατρός, κ.τ.λ.). επαγγέλματα οικιακής οικονομίας (οικιακή βοηθός), παροχής φροντίδας (νοσηλεύτρια), κ.ά. (Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, 2022). Έτσι, επαγγέλματα που συχνά επιλέγουν οι γυναίκες είναι αυτό της γραμματέως, αεροσυνοδού, αισθητικού, κοινωνικής λειτουργού, νηπιαγωγού, κ.ά. (Μπόμπα, 2016).

Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα η γυναικεία απασχόληση συγκεντρώνεται ιδίως στους κλάδους «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο», «Εκπαίδευση», «Υγεία και Πρόνοια» και «Υπηρεσίες καταλύματος και εστίασης» (Παϊδούση, 2021). Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, για το 2019, οι απασχολούμενες γυναίκες στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος

και εστίασης» αντιπροσώπευαν το 46,37%, ενώ αποτελούσαν το 10,76% του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών. Η πλειονότητα αυτών εργαζόνταν στον κλάδο ως μισθωτές, σε ποσοστό 76%, ενώ το 9,5% άνηκε στην κατηγορία «Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας». Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών στον κλάδο ήταν στο 8%, ενώ των εργοδοτριών ακόμη μικρότερο, στο 7% ³¹.

Στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας», το 67,1% ήταν γυναίκες και αποτελούσαν το 10,13% του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Οι περισσότερες εργαζόμενες ήταν μισθωτές (85,8%), ενώ μία στις πέντε δήλωνε ότι εργάζεται για δικό της λογαριασμό. Ακόμη, για το 2019, το υψηλότερο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών, αλλά και ανδρών, συγκεντρωνόταν στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών». Συγκεκριμένα, το 18% των εργαζόμενων γυναικών απασχολούνταν στον κλάδο αυτό (συγκεκριμένα το 52,7% εργάζονταν ως πωλήτριες).

Ακόμη, την ίδια χρονιά, το 12,56% των εργαζόμενων γυναικών ασχολούνταν στην «Εκπαίδευση» και το 10,61% στην «Γεωργία, δασοκομία και αλιεία». Επίσης, για το 2021, το 33% των ανώτερων διοικητικών θέσεων κατείχαν γυναίκες ενώ το 2020, οι γυναίκες αποτελούσαν το 6,3% των διευθυνόντων συμβούλων, με τη συμμετοχή τους στα διοικητικά συμβούλια των εισηγμένων εταιρειών να φτάνει το 12% (Μανιφάβα, 2021).

Συμπεράσματα

Η γυναικεία αγορά εργασίας αποτελεί πλέον αυτόνομο πεδίο, σε παγκόσμιο και εθνικό επίπεδο. Αδιαμφισβήτητα, οι γυναίκες σήμερα, εργάζονται μαζικά, σε καλύτερα εργασιακά περιβάλλοντα και υπό καλύτερες εργασιακές συνθήκες. Παρά το γεγονός, ότι οι γυναίκες έχουν διεκδικήσει ισότιμα δικαιώματα στον τομέα της εργασίας και πλέον έχουν κατοχυρώσει τυπικά την ισότητα απέναντι στους άνδρες, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ουσιαστικές διακρίσεις. Όπως φάνηκε στο πρώτο κεφάλαιο, στο οποίο αναλύθηκαν οι όροι της ανισότητας

³¹ Αυτή και η επόμενη παράγραφος βασίζονται στο Παϊδούση, 2021.

και των διακρίσεων στην εργασία, οι γυναίκες εργαζόμενες έρχονται αντιμέτωπες με μια σειρά παραγόντων που δρουν περιοριστικά σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής.

Όπως ανέδειξε η παρούσα μελέτη, η επιρροή, κυρίως, του κοινωνικού και του οικογενειακού τους περιβάλλοντος, λειτουργούν περιοριστικά κατά την ένταξη και την ανέλιξη των γυναικών στους διάφορους τομείς εργασίας. Σύμφωνα με όσα εκτέθηκαν στο δεύτερο κεφάλαιο, οι παράγοντες της οικογένειας, της ηλικίας, της μητρότητας και των στερεοτύπων φύλου, αποτελούν τους κατεξοχήν περιοριστικούς παράγοντες για τη γυναικεία απασχόληση και οδηγούν σε φαινόμενα διάκρισης, όπως αυτό της γυάλινης οροφής και της αόρατης εργασίας.

Ακόμη, οι επαγγελματικές επιλογές των γυναικών καταλήγουν να «περιορίζουν» το φύλο σε καθήκοντα και θέσεις εργασίας χαμηλών προοπτικών. Ως εκ τούτου, εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στα κέντρα λήψης αποφάσεων και τις ανώτερες διοικητικές θέσεις, λαμβάνοντας, κατά βάση, χαμηλότερους μισθούς. Επωμίζονται, μάλιστα, το μεγαλύτερο μέρος της οικιακής εργασίας και της γονικής μέριμνας.

Η Ευρώπη σήμερα παρέχει στις εργαζόμενες γυναίκες ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, έχοντας μεριμνήσει σε μεγάλο βαθμό για την ισότιμη ένταξή τους στην έμμισθη απασχόληση, αλλά και την παροχή ευκαιριών σταδιοδρομίας. Ωστόσο, όπως συνάγεται από το τρίτο κεφάλαιο, η εργαζόμενη γυναίκα στην Ευρώπη εξακολουθεί να αντιμετωπίζεται μειονεκτικά.

Τα ποσοστά γυναικείας συμμετοχής στην απασχόληση είναι χαμηλότερα από αυτά των ανδρών σχεδόν σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ, κατά μέσο όρο στο 46%. Ανάμεσά τους και η Ελλάδα, όπου και σημειώνεται μία από τις μεγαλύτερες διαφορές στα ποσοστά. Κατά μέσο όρο η ανεργία έχει περιοριστεί σημαντικά και για τα δύο φύλα. Παρόλαυτά, η γυναικεία ανεργία εξακολουθεί να είναι υψηλότερη, με τιμή που αγγίζει σήμερα το 6,6%. Ακόμη, αν και οι γυναίκες εργάζονται εβδομαδιαία περισσότερες ώρες από τους άνδρες, κυρίως σε μη αμειβόμενη οικιακή εργασία, αποτελούν πάνω από το 60% των εργαζομένων σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με την υπερεκπροσώπηση του φύλου σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις, και παράλληλα με την υποεκπροσώπηση σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, αποτελεί βασικό παράγοντα για την ύπαρξη του έμφυλου μισθολογικού

χάσματος. Το χάσμα στις αμοιβές, λοιπόν, υπάρχει σε κάθε χώρα της ΕΕ, κυμαινόμενο, κατά μέσο όρο στο 14%.

Σε εθνικό επίπεδο, αν και η πρόοδος που έχει σημειωθεί στον τομέα της απασχόλησης είναι σημαντική, η Ελλάδα βρίσκεται τελευταία στη λίστα των χωρών της Ευρώπης, όσον αφορά την ισότητα μεταξύ των φύλων, καταγράφοντας τις χειρότερες αποδόσεις σχετικά με τα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης. Σύμφωνα λοιπόν, με το τέταρτο κεφάλαιο, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εγχώριο εργατικό δυναμικό είναι λιγότερο από 44% ενώ παράλληλα, η γυναικεία ανεργία, το προηγούμενο έτος, ήταν κατά 18% υψηλότερη από την ανδρική. Αν και το μισθολογικό χάσμα στη χώρα είναι χαμηλότερο από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο, περίπου κατά 3%, αυτό συμβαίνει εξαιτίας της τεράστιας αποχής γυναικών μεσαίου και χαμηλού μορφωτικού επιπέδου από την έμμισθη εργασία.

Επιπλέον, η εμμονή στην παραδοσιακή θεώρηση των φύλων, κατευθύνει τις γυναίκες στην Ελλάδα σε κατεξοχήν «γυναικείους» επαγγελματικούς κλάδους, όπως είναι αυτός της υγείας και της εκπαίδευσης. Η τάση αυτή παρατηρείται και στο επίπεδο της Ευρώπης, με μικρότερη ένταση εντούτοις. Επίσης, η, σχεδόν, συντηρητική δομή της οικογένειας, οδηγεί μία στις δύο γυναίκες στην Ελλάδα να διακόψει την καριέρα της για οικογενειακούς λόγους· το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με τον υπολειτουργικό κρατικό μηχανισμό, καθλώνουν τις γυναίκες της χώρας σε καθεστώτα υποαπασχόλησης και ανεργίας.

Βιβλιογραφία

- ADAPT, CELSI, CREW, EPSU, Πανεπιστήμιο Γκρίνουϊτς. (2020, Δεκέμβριος). *Γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων : Κατευθυντήριες Γραμμές Πολιτικής*. Ανάκτηση από https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Guide_GPG_EL.pdf
- Neckerman, K., & Torche, F. (2007). Inequality: Causes and Consequences. *Annual Review of Sociology*, σσ. 335-357.
- Wharton , A., & Erickson, R. (1995). The Consequences of Caring: Exploring the Links between Women's Job and Family Emotion Work. *The Sociological Quarterly*, 273-296.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ. (2019). *Γυναίκα και εργασία οδηγός εργασιακών και κοινωνικοαφαιστικών δικαιωμάτων για την εργαζόμενη γυναίκα*. Ανάκτηση από Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ: https://www.kepea.gr/uploads/file/2019/3910_GinekaErgasiaFinWeb2.pdf
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2010, Ιούλιος). *Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων*. Ανάκτηση από https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EL.pdf
- American Bar Association. (2006). American Bar Association Commission on Women in the Profession, Visible invisibility: Women of color in law firms. *American Bar Association*.
- American Psychological Association*. (2019, October 31). Ανάκτηση από Discrimination: What it is, and how to cope: <http://www.apa.org/topics/racism-bias-discrimination/types-stress>
- Amin, S. (1989). Eurocentrism. *New York, Monthly Review Press*.
- Banks, C. (2007). The Sociology of Inequality. *Jean Ait Belkhir, Race, Gender & Class Journal*, 175-188.
- Blaut, J. M. (1992). The theory of cultural rasism. *Antipode , A radical journal of geography*, 289-299.
- Bobbitt-Zeher, D. (2011, December). GENDER DISCRIMINATION AT WORK: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender and Society*, σσ. 764-786.
- Booth , A., & van Ours, J. (2008). Job Satisfaction and Family Happiness: The Part-Time Work Puzzle. *The Economic Journal*, F77-F99.
- Camarigg, V., & Glass , J. (1992). Gender, Parenthood, and Job-Family Compatibility. *American Journal of Sociology*, 131-151.

- Cardwell, M. (2013). *Dictionary of Psychology*. New York: Routledge.
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Oxford University Press*, 655-681.
- D. N. and G. K. (1989). Sexual Division of Labour. *Economic and Political Weekly*, 1949-1950.
- Daniels, A. K. (1987). Invisible Work. *Oxford University Press on behalf of the Society for the Study of Social problems*, 403-415.
- EIGE. (2021). *Gender Equality Index 2021 Greece*. Ανάκτηση από European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/country/EL>
- EIGE. (2022). *Employment, POLICY AREA*. Ανάκτηση από European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/employment#policycycleinemployment>
- Engberg-Pedersen, L. (2013). *Development goals post 2015:: Reduce inequality*. Danish Institute for International Studies.
- Engels, F. (1972). *Socialism Utopian and scientific*. *New York Pathfinder*.
- EU-OSHA. (2015). ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ ΚΑΙ ΙΣΟΡΡΟΠΙΑ ΜΕΤΑΞΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ.
- EU-OSHA οργανισμός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2002, Μαΐος). *Παρενόχληση στον χώρο εργασίας*. Ανάκτηση από Factsheet 23: file:///C:/Users/norad/Downloads/Factsheet_23_-_3a03b13c13b53bd3c73bb3b73c33b7_3c33c43bf3bd_3c73c13bf_3b53c13b33b13c33b13c2%20(1).pdf
- EURES. (2021). *Labour market information: Greece*. Ανάκτηση από EURES-European Commission website: https://ec.europa.eu/eures/public/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-greece_en
- EUR-Lex. (2021). *Εσωτερική αγορά*. Ανάκτηση από EUR-Lex: https://eur-lex.europa.eu/summary/chapter/internal_market.html?locale=el&root_default=SUM_1_CODED%3D24
- EUR-Lex. (2021). *Προϋπολογισμός της ΕΕ*. Ανάκτηση από EUR-Lex: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM:budget>
- EUROFOUND. (2021, Δεκέμβριος). *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*. Ανάκτηση από EUROFOUND: <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef21009en1.pdf>
- European Commission Website. (2021). *The gender pay gap situation in the EU*. Ανάκτηση από European Commission Website: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en#differences-between-the-eu-countries
- European Parliament. (2020, 10 27). *Recent trends in female employment*. Ανάκτηση από European Parliament: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2020\)659307](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2020)659307)

- EUROSTAT. (2020, Απρίλιος). *Απασχόληση — Ετήσιες στατιστικές*. Ανάκτηση από EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/el&oldid=496564
- Eurostat. (2021, Οκτώβριος). *Earnings*. Ανάκτηση από Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen/bloc-2d.html?lang=en>
- EUROSTAT. (2021). *Employment - annual statistics*. Ανάκτηση από EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics#More_employed_women_over_time
- EUROSTAT. (2021, Αύγουστος). *Higher employment rate for men with children*. Ανάκτηση από Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210809-1>
- Eurostat. (2021, Μάρτιος 5). *Women remain outnumbered in management*. Ανάκτηση από Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20210305-2>
- EUROSTAT. (2022, Φεβρουάριος). *Employment in detail - quarterly statistics*. Ανάκτηση από EUROSTAT: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_detail_-_quarterly_statistics&oldid=556382
- EUROSTAT. (2022, Μάρτιος). *Harmonised unemployment by sex*. Ανάκτηση από EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/teilm010/default/table?lang=en>
- EUROSTAT. (2022, Μάρτιος 4). *Jobs with the highest share of women in Q3 2021*. Ανάκτηση από EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/edn-20220304-1>
- EUROSTAT. (2022, Φεβρουάριος). *Total unemployment rate*. Ανάκτηση από EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>
- EUROSTAT. (2022, Μάϊος). *UNEMPLOYMENT*. Ανάκτηση από EUROSTAT: <https://www.ot.gr/wp-content/uploads/2022/05/%CE%94%CE%95%CE%99%CE%A4%CE%95-%CE%91%CE%9D%CE%91%CE%9B%CE%A5%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%91-%CE%A4%CE%91-%CE%A3%CE%A4%CE%9F%CE%99%CE%A7%CE%95%CE%99%CE%91-%CE%93%CE%99%CE%91-%CE%A4%CE%97%CE%9D-%CE%91%CE%9D%CE%95%CE%A1>
- EUROSTAT. (2022, Φεβρουάριος). *Unemployment rate by sex*. Ανάκτηση από EUROSTAT: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem120/default/bar?lang=en>
- Forster, P. (1992). Sexual Harassment At Work. *British Medical Journal*, 944-946.
- Gallivan, K. (1991). *Sexual Harassment after Janzen v. Platy The Transformation Possibilities*. Toronto.
- Gammarano, R. (2020, Μάρτιος 3). *Having kids sets back women's labour force participation more so than getting married*. Ανάκτηση από ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/having-kids-sets-back-womens-labour-force-participation-more-so-than-getting-married/>
- Gonzalez, J., Cortina, C., & Rodriguez, J. (2019). The Role of Gender Stereotypes in Hiring: A Field Experiment. *European Sociological Review*, σσ. 187-204.

- Gorman, E. (2005). Gender Stereotypes, Same-Gender Preferences, and Organizational Variation in the Hiring of Women: Evidence from Law Firms. *American Sociological Review*, σσ. 702-728.
- Harwood, M., & Heydemann, S. (2019, Αύγουστος). *By the Numbers: Where Do Pregnant Women Work?* Ανάκτηση από WOMEN'S NATIONAL LAW CENTER: <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2019/08/Pregnant-Workers-by-the-Numbers-v3-1.pdf>
- Hatton, E. (2017). Mechanisms of invisibility. *Sage Publications, Ltd*, 336-351.
- Hirigoyen, M. -F. (2000). *Ηθική παρενόχληση Η διαστροφική βία στην καθημερινή ζωή.*
- Holmes, E. (2005, Mar.). Anti-Discrimination Rights without Equality. *Wiley on behalf of the Modern Law Review*, σσ. 175-194.
- Hynes, K., & Singley, S. (2005). Transitions to Parenthood: Work-Family Policies, Gender, and the Couple Context. *Gender and Society*, 376-397.
- ILOSTAT. (2020). *Indicator description: Earnings and labour cost*. Ανάκτηση από ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-earnings-and-labour-cost/>
- ILOSTAT. (2020, Νοέμβριος). *Labour statistics on women*. Ανάκτηση από ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/topics/women/>
- ILOSTAT. (2020). *Overcoming gender segregation*. Ανάκτηση από ILOSTAT: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_735953.pdf
- insider.gr. (2021, Φεβρουάριος 25). *ΓΣΕΕ: Σε υψηλά επίπεδα οι καταγγελίες για διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην εργασία*. Ανάκτηση από insider: <https://www.insider.gr/tax-labour/157488/gsee-se-ypsila-epipeda-oi-kataggelies-gia-diakriseis-se-baros-ton-gynaikon-stin>
- Jensen, L. (2020, Μάιος). *THE IMPACT OF MARRIAGE AND CHILDREN ON LABOUR MARKET PARTICIPATION*. Ανάκτηση από ILO: <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2701theimpactofmarriageandchildrenonlabourmarketparticipationen.pdf>
- Kahn, L., & Blau, F. (1994). Rising Wage Inequality and the U.S. Gender Gap. *American Economic Association*, 23-28.
- Kergoat, D. (2001). Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Στο J. e. Bisilliat, *Genre et économie : un premier éclairage*. (σσ. 78-88). Genève: Graduate Institute Publications, 2001, pp. 78-88.
- Klomegah, R., & Langdon, D. (2013). GENDER WAGE GAP AND ITS ASSOCIATED FACTORS: AN EXAMINATION OF TRADITIONAL GENDER IDEOLOGY, EDUCATION, AND OCCUPATION. *International Journals*, 173-203.
- Koh, S. Y. (2020). Inequality. Στο *International Encyclopedia of Human Geography (Second Edition)* (σσ. 269-277). Elsevier: Audrey Kobayashi.

- L. Osberg. (2001). Inequality. Στο *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (σσ. 7371-7377). Pergamon.
- Leythienne, D., & Perez-Julian, M. (2021, Σεπτέμβριος). *Gender pay gaps in the European Union , a statistical analysis 2021 edition*. Ανάκτηση από European Union: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/13484385/KS-TC-21-004-EN-N.pdf/69965821-22ed-7c56-c859-cd7b10e011c5>
- Lucas, J., & Radcliffe Richards, J. (1985). Proceedings of the Aristotelian Society. *Oxford University Press on behalf of The Aristotelian Society*, 53-83.
- Marcus, B. (2021, Σεπτέμβριος 20). *Gendered Ageism Affects Women's Job Security And Financial Viability*. Ανάκτηση από Forbes: <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2021/09/20/gendered-ageism-affects-womens-job-security-and-financial-viability/?sh=432a2b872bc4>
- McCann, R. (2021, Μάρτιος 8). *Workplace diversity: managing without gender stereotypes*. Ανάκτηση από proaction international: <https://blog.proactioninternational.com/en/workplace-diversity-managing-without-gender-stereotypes>
- Meitzen, M. (1986). Differences in male and female job-quitting behavior. *Journal of Labor Econo*, 151-167.
- Mercat-Bruns, M. (2016). The Multiple Grounds of Discrimination. Στο *Discrimination at Work*. University of California Press.
- Miller, A., & Matsa , D. (2011). Chipping away at the Glass Ceiling: Gender Spillovers in Corporate Leadership. *The American Economic Review*, 635-639.
- Mills, M. (2009). Globalization and Inequality. *Oxford University Press*, 1-8.
- Modi, I. (2015, January – April). Social Exclusion and Inequality: Challenges before a Developing Society. *Sociological Bulletin, Sage Publications, Inc*, σσ. 3-14.
- Morton, S. G. (1849). *Catalogue of skulls of man and the inferior animal*. Philadelphia.
- Oaxaca, R. (1973, October). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, σσ. 693-709.
- Olson, C., & Becker, B. (1983). Sex discrimination in the promotion process. . *Industrial and Labor Relations Review*, σσ. 624-641.
- Perez-Arce, F., Amaral, E., Huang, H., & Prise, C. (2016). Potential Impact of Policies on Inequality and Inequality of Opportunity. Στο *Inequality and Opportunity*. RAND Corporation.
- Place, A. (2021, Φεβρουάριος 24). *Yet another hurdle for women at work: Their age*. Ανάκτηση από benefitnews: <https://www.benefitnews.com/news/age-is-another-hurdle-for-women-at-work>
- Salter, N. (2018, Οκτώβρης 25). *Think Manager, Think Male*. Ανάκτηση από The Ohio State University: <https://fisher.osu.edu/blogs/leadreadtoday/blog/think-manager-think-male>

- Spencer, A., & Podmore, D. (1987, ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 12). *In a Man's World: Essays on Women in Male-Dominated Professions*. Tavistock Publications. Ανάκτηση από http://bestsexamstips.blogspot.com/2013/10/blog-post_12.html
- Srivastava, S. C. (2004). Sexual Harassment of Women at Work Place: Law and Policy. *Indian Journal of Industrial Relations*, 364-390.
- Suzanne Bianchi. (2000). Maternal employment and time with children: Dynamic change or surprising continuity? *Demography*, 401-414.
- Tabassum, N., & Nayak, B. (2021, Φεβρουάριος). Gender Stereotypes and Their Impact on Women's Career Progressions from a Managerial Perspective. *IIM Kozhikode Society & Management Review*, σσ. 192–208.
- Tileaga, C. (2006, December 2006). Discourse, dominance and power relations: Inequality as a social and interactional object. *Ethnicities Sage Publications, Ltd.*, σσ. 476-497.
- Wade, R. (2014). *The Piketty phenomenon and the future of inequality*. [London School of Economics and Political Science.
- WageIndicator Foundation. (2021, Σεπτέμβριος 22). *Μισθολογικό χάσμα των φύλων Συχνές Ερωτήσεις*. Ανάκτηση από WageIndicator Foundation: <https://mywage.gr/salary/ise-amoibe/misthologiko-khasma-ton-phulon-sukhnes-eroteseis>
- World Health Organization. (2021, Μάρτιος). *Ageing: Ageism*. Ανάκτηση από World Health Organization: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/ageing-ageism>
- Αλιπράντη, Τ. (2022, Μάρτιος 6). *Μαρία Καραμεσίνη: «Πρέπει να γίνουν πολλά ακόμη, αλλά οι γυναίκες βρισκόμαστε παντού και διεκδικούμε τα πάντα»*. Ανάκτηση από Η ΕΠΟΧΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΜΜΟΥΝΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΝΕΩΣΗ, ΓΙΑ ΤΟ ΣΟΣΙΑΛΙΣΜΟ: <https://www.epohi.gr/article/42722/maria-karamesinh-prepei-na-ginoyn-polla-akomh-alla-oi-gynaikes-vriskomaste-pantoy-kai-diekdikoyme-ta>
- Αρτινοπούλου, Β. (2010). *Η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Προβλήματα της καθημερινότητας των οικογενειών και καλές πρακτικές*. Ανάκτηση από ΕΓΚΕΦΑΛΟΣ: <https://okto.com.gr/wp-content/uploads/2018/06/%CE%95%CF%80%CE%AC%CE%B3%CE%B3%CE%B5%CE%BB%CE%BC%CE%B1-%CE%B3%CE%BF%CE%BD%CE%AD%CE%B1%CF%82-%CE%B1%CF%80%CF%8C%CF%83%CF%80%CE%B1%CF%83%CE%BC%CE%B1-%CE%B2%CE%B9%CE%B2%CE%BB%CE%AF%CE%BF%CF%85.pdf>
- Γ.Γ.Δ.Ο.Π.Ι.Φ. (2017). *Οι τάσεις για τη γυναικεία απασχόληση το έτος 2017 σύμφωνα με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας*. Ανάκτηση από Γενική Γραμματέας Δημογραφικής και Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων: <https://isotita.gr/%CE%BF%CE%B9-%CF%84%CE%AC%CF%83%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B7-%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%B5%CE%AF%CE%B1-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7/>

Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων. (2017, Μάρτιος). *ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΗ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ*. Ανάκτηση από <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2017/04/Nomosxedio-Isotita.pdf>

Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων. (2019, Μάρτιος). *Γυναικεία ανεργία*. Ανάκτηση από Υπουργείο Εσωτερικών Γενική Γραμματεία Ισότητας Φύλων: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2019/04/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CF%81%CE%B7%CF%84%CE%AE%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CE%93%CE%93%CE%99%CE%A6-19%CE%BF-%CE%95%CE%BD%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CF%81%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C-%CE%A3%CE%B7%CE%BC%CE%B5%CE%A>

Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Εξωτερικών. (2020, Δεκέμβριος). *Η πορεία της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση*. Ανάκτηση από Ελληνική Δημοκρατία, Υπουργείο Εξωτερικών: <https://www.mfa.gr/exoteriki-politiki/i-ellada-stin-ee/i-poreia-tis-elladas-stin-europaiki-enosi.html>

Ελληνική Στατιστική Αρχή. (2015). *2.4 Αποδοχές*. Ανάκτηση από Eurostat Ελληνική Στατιστική Αρχή: <https://www.statistics.gr/infograph/womenmen/bloc-2d.html>

ΕΛΣΤΑΤ. (2019, Νοέμβριος 21). *ΕΙΔΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ*. Ανάκτηση από ΕΛΣΤΑΤ: https://www.statistics.gr/el/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cachelLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&_documents_WAR_publicat

ΕΛΣΤΑΤ. (2022, Μάρτιος 16). *ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ -ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ: Ιανουάριος 2022*. Ανάκτηση από ΕΛΣΤΑΤ: <https://www.statistics.gr/documents/20181/974cddb-d-b61d-ce45-8ac5-d9165b1e779e>

Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2020). *Οι προτεραιότητες της Ευρωπαϊκής Ένωσης την περίοδο 2019-2024*. Ανάκτηση από Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης: https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/eu-priorities_el

Ερμίδου, Α. (2021, Φεβρουάριος 10). *LAWSPOT*. Ανάκτηση από Η παρενόχληση στο χώρο εργασίας και οι δυνατότητες έννομης προστασίας: <https://www.lawspot.gr/nomika-nea/i-parenohlisi-sto-horo-ergasias-kai-oi-dynatotites-ennomis-prostasias>

Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. (2008). *Καταργήστε τα στερεότυπα των φύλων, δώστε μια ευκαιρία στο ταλέντο*. Ευρωπαϊκές Κοινότητες.

ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ. (2021, Δεκέμβριος 8). *Πρέπει να αναληφθούν ειδικότερες δράσεις για τη μακροχρόνια ανεργία στην ΕΕ*. Ανάκτηση από ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟ-Θεματοφύλακας των οικονομικών της ΕΕ: <https://www.eca.europa.eu/el/Pages/NewsItem.aspx?nid=16154>

Ευρωπαϊκή Δικτυακή Πύλη της Νεολαίας. (2021, Σεπτέμβριος). *Δικαιώματα των γυναικών: υπάρχει πράγματι ισότητα των φύλων στην Ευρώπη;*. Ανάκτηση από Ευρωπαϊκή Ένωση:

https://europa.eu/youth/get-involved/your-rights-and-inclusion/womens-rights-gender-equality-reality-europe_el

ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ. (2010). *ΕΥΡΩΠΗ 2020 Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη*. ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2017, Νοέμβριος). *Οι 20 αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων*. Ανάκτηση από Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης : https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_el

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2017, Νοέμβριος 8). *Οι γυναίκες στην αγορά εργασίας*. Ανάκτηση από EUROPEAN COMMISSION: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester_thematic-factsheet_labour-force-participation-women_el.pdf

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020, Σεπτέμβριος 18). *Η κατάσταση της Ένωσης: Ένα νέο σχέδιο δράσης για την αντιστροφή της κατάστασης στο πλαίσιο της καταπολέμησης του ρατσισμού*. Ανάκτηση από Επίσημος Ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/ip_20_1654

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2020, Φεβρουάριος). *Στο Προσκήνιο, δράσεις της ΕΕ για τις γυναίκες*. Ανάκτηση από <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/el/>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (n.d.). *Αντιμετώπιση των διακρίσεων στην εργασία*. Ανάκτηση από Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=158>

Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (n.d.). *Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη*. Ανάκτηση από Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=158>

Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων. (2017). *Η φτώχεια και το φύλο στη διάρκεια του βίου*. Ανάκτηση από Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων: <https://eige.europa.eu/>

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. (2021, Απρίλιος 8). *Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται*. Ανάκτηση από Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/headlines/society/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai>

ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ. (2016). ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗΣ. *ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ ΤΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΕΩΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ*, 1.

Εφημερίδα των Συντακτών. (2020, Ιούνιος 29). *Καλά κρατεί η εργασιακή ανισότητα αντρών - γυναικών στην Ευρώπη*. Ανάκτηση από efsyn.gr: <https://www.efsyn.gr/node/249847>

Θανοπούλου, Μ., & Τσίγκανου, Ι. (2016). *Γυναίκες ανάμεσα στην εργασία και την οικογένεια εν μέσω κρίσης*. ΑΘΗΝΑ: ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ.

Καποτάς, Π. (2013, Οκτώβριος). *Θετική δράση κι Ευρωπαϊκό Δίκαιο*. Ανάκτηση από http://www.era-comm.eu/oldoku/SNLLaw/04_Positive_action/2013_KAPOTAS_EL.pdf

- Καραγεώργου, Μ. (2014). *Έρευνα για το ισχύον καθεστώς προστασίας μητρότητας για τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Ανάκτηση από Έρευνα για το ισχύον καθεστώς.
- Καραγεώργου, Μ., & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2013). *Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές*. Ανάκτηση από ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2013/07/odigos_enisxisi_gynaikon.pdf
- Καραϊσκάκη, Τ. (2018, Δεκέμβριος 3). *Η Ελλάδα των κοινωνικών ανισοτήτων*. Ανάκτηση από Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ: <https://www.kathimerini.gr/society/997962/i-ellada-ton-koinonikon-anisotiton/>
- Καρφάκης, Ν. (2018, Σεπτέμβριος 21). *Φilenews*. Ανάκτηση από «Αόρατη εργασία»: <https://www.philenews.com/f-me-apopsi/paremvaseis-ston-f/article/584302/-aorati-ergasia>
- Κάσδαρη, Σ. (2021, Απρίλιος 24). *Εχουμε ακόμη δουλειά να κάνουμε για τη θέση της γυναίκας στην Ελλάδα*. Ανάκτηση από news247: <https://www.news247.gr/sunday-edition/echoyme-akomi-doyleia-na-kanoume-gia-ti-thesi-tis-gynaikas-stin-ellada.9208840.html>
- Κατσικας, Δ. (2021, Δεκέμβριος 8). *Νέες γυναίκες και διακρίσεις στην αγορά εργασίας: Ευρήματα μιας νέας μελέτης*. Ανάκτηση από Καθημερινή: <https://www.kathimerini.gr/economy/local/561621595/nees-gynaikes-kai-diakriseis-stin-agera-ergasias-eyrimata-mias-neas-meletis/>
- ΚΕ.Π.Ε.Α / Γ.Σ.Ε.Ε. (2021). *Σεξουαλική Παρενόχληση στο χώρο εργασίας*. Ανάκτηση από ΚΕ.Π.Ε.Α / Γ.Σ.Ε.Ε.: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2142#>
- ΚΕ.Π.Ε.Α / Γ.Σ.Ε.Ε. (n.d.). *Ηθική Παρενόχληση (Mobbing)*. Ανάκτηση από ΚΕ.Π.Ε.Α / Γ.Σ.Ε.Ε.: <https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2079#>
- Κιουρτσής, Κ. (2009, ΜΑΙΟΣ). *ΙΣΟΤΗΤΑ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΖΩΗ-ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ*. Ανάκτηση από blogs.sch.gr: <http://blogs.sch.gr/kkiourtsis/files/2011/07/%CE%98.%CE%95.-3.21.pdf>
- Κλήμη, Α. (2021, Μάρτιος 8). *pwc*. Ανάκτηση από Υποχώρηση των γυναικείων κατακτήσεων της τελευταίας δεκαετίας στο χώρο εργασίας λόγω της πανδημίας: <https://www.pwc.com/gr/en/media-centre/WomenInWorkIndex.pdf>
- Κοσυφολόγου, Α. (2021, Μάρτιος). *Η θέση της γυναίκας στην πολύπαθη ελληνική οικονομία: η τρομακτική κάθοδος της προόδου μιας κοινωνίας*. Ανάκτηση από ΙΔΡΥΜΑ ΡΟΖΑ ΛΟΥΞΕΜΠΟΥΡΓΚ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΕΛΛΑΔΑΣ: https://rosalux.gr/sites/default/files/publications/austerity_greek_web_2021.pdf
- Κουμεντάκης, Σ. (2021, Νοέμβριος 8). *Απαγόρευση διακρίσεων στην εργασία*. Ανάκτηση από Capital.gr: <https://www.capital.gr/me-apopsi/3593452/apagoreusi-diakriseon-stin-ergasia>
- Κουτσάκη, Α. (2011). *Διαχωρισμοί και ανισότητες με βάση το φύλο στην ελληνική αγορά εργασίας*. Ανάκτηση από ΕΚΔΔΑ: https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/17/2/978.pdf

- Κωσταρά, Σ. (2022, Μάρτιος 30). *Οι μισθοί στην Ελλάδα το 2022, η ανεργία και οι αποδοχές των γυναικών*. Ανάκτηση από INFOWOMAN: <https://www.infowoman.gr/happy-life/oi-misthoi-stin-ellada-to-2022-i-anergia-kai-oi-apodoches-ton-gynaikon/>
- Λαλιώτη, Β. (2020, Δεκέμβριος). *Όψεις της Γυναικείας Απασχόλησης & των Διακρίσεων Βάσει Φύλου στην Εγχώρια Αγορά Εργασίας*. Ανάκτηση από ΕΙΕΑΔ: https://lmd.eiead.gr/wp-content/uploads/2021/03/Lalioti_Seira_8_Eidikes-Meletes.pdf
- Λαμπαδίτη, Μ. (2021). Παρενόχληση στην εργασία: Οι 7 υποχρεώσεις του εργοδότη και οι επιλογές του εργαζόμενου. *ΗΜΕΡΗΣΙΑ*.
- Λιάπη, Μ., & Αντωνοπούλου, Δ. (2017). *Εγχειρίδιο για την ενσωμάτωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*. ΔΙΟΤΙΜΙΑ. Ανάκτηση από ΔΙΟΤΙΜΙΑ.
- Λιλιπούλου, Μ. (2020, Ιούνιος 23). *Το 67% των γυναικών έχει βιώσει διακρίσεις λόγω φύλου στον εργασιακό χώρο*. Ανάκτηση από ΕΘΝΟΣ: <https://www.ethnos.gr/greece/article/111870/to6725tongynaikonexeibioseidiakriseislogofyloystonergasiakoxoro>
- Λυμιώτη, Ι. (2021, Μάιος 9). *WORKEEN: Ένα ανοικτό παράθυρο για την εργασιακή ένταξη προσφύγων και μεταναστών*. Ανάκτηση από OffLine Post: <https://www.offlinepost.gr/2021/05/09/workeen-ena-anoikto-parathiro-gia-thn-ergasiakh-entaxh-prosfigwn-kai-metanastwn/>
- Μακαντάση, Φ. (2018, Ιανουάριος). *Πώς Οι Διαγενεακές Σχέσεις Επηρεάζουν Την Απασχόληση Και Την Ευημερία Των Νέων Ελλήνων*. Ανάκτηση από Dianeosis: <https://www.dianeosis.org/2018/01/pos-oi-diageneakes-sxeseis-epireazogn-tin-apasxolisi-kai-tin-evimeria-twn-newn-ellinwn/>
- Μαλούτα, Μ. Π. (2014). *Φύλο-κοινωνία-πολιτική*. Ανάκτηση από Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας: <https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/02/1.fylo-koinonia-politiki.pdf>
- Μανάλης, Γ., & Ματσαγάνης, Μ. (2022, Ιανουάριος 21). *In focus – Gender pay gap*. Ανάκτηση από ΕΛΙΑΜΕΠ: <https://www.eliamep.gr/en/publication/in-focus-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%87%CE%AC%CF%83%CE%BC%CE%B1-%CE%B1%CE%BD%CE%B4%CF%81%CF%8E%CE%BD-%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CF%8E%CE%BD/>
- Μανιφάβα, Δ. (2021, Μάρτιος 30). *Οι μισθολογικές ανισότητες επιμένουν*. Ανάκτηση από Η ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ: <https://www.kathimerini.gr/pages/k-igetides/561310432/oi-misthologikes-anisotites-epimenoyh/>
- Μπάτρα, Π. (2003, Απρίλιος). *Η διάσταση του φύλου στις συνθήκες Ασφάλειας και Υγείας των Ευρωπαίων εργαζομένων γυναικών*. Ανάκτηση από https://www.researchgate.net/publication/237102453_E_diastase_tou_phylou_stis_synthekes_asphaleias_kai_ygeias_ton_Europaion_ergazomenon_gynaikon
- Ντερμανάκης, Ν. (2005, Φεβρουάριος). *Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας. 3ο στατιστικό δελτίο*. Equal-Ανδρομέδα.

- ΟΟΣΑ . (2020, Νοέμβριος). *Maternal employment rates*. Ανάκτηση από OECD:
https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf
- Παζαρτζή, Ε. Ν. (2013). *Φύλο και εργασία*. Ανάκτηση από ΦΥΛΟΠΑΙΔΕΙΑ:
http://www.fylopedia.uoa.gr/index.php/%CE%A6%CF%8D%CE%BB%CE%BF_%CE%BA%CE%B1%CE%B9_%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1
- Παπαγιαννοπούλου, Μ., & Καραγεώργου, Μ. (2013). *Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές*. Ανάκτηση από ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2013/07/odigos_enisxisi_gynaikon.pdf
- Παρατηρητήριο της Αγοράς Εργασίας. (2021). *Work Programme of the Labour Market Observatory (LMO)*. Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.
- Παύλου, Χ. (2019). *Gender inequality in the workplace: A lack of women in leadership*. Ανάκτηση από Workable better hiring: <https://resources.workable.com/stories-and-insights/gender-inequality-in-the-workplace>
- Σαλούρου, Ρ. (2021, Αύγουστος 13). *Το 61,3% των γυναικών με παιδί στη χώρα μας εργάζεται*. Ανάκτηση από ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ: <https://www.kathimerini.gr/economy/561463660/to-61-3-ton-gynaikon-me-paidi-sti-chora-mas-ergazetai/>
- Σκορδή, Σ. (2012). *Έμφυλα στερεότυπα στο χώρο εργασίας*. Ανάκτηση από webnode:
<https://stereotypa-yloy-sta-epaggelmata-ygeias.webnode.gr/emfyla-stereotypa-sto-choro-ergasias/#>
- Σταμάτη, Α., & Συριόπουλος, Π. (2011). *Κώδικας δεοντολογίας για τις δημόσιες αρχές και τις επιχειρήσεις του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στην εργασία*. Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης του Ινστιτούτου Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας (Κ.Ε.Κ. /Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε.).
- Συμεωνίδου, Χ. (1986). Γονιμότητα και απασχόληση των γυναικών: μια πρώτη προσέγγιση του θέματος για την περιφέρεια πρωτεύουσας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 188-200.
- Συνήγορος του πολίτη. (2014). *Διακρίσεις λόγω ηλικίας*. Ανάκτηση από Συνήγορος του πολίτη, ανεξάρτητη αρχή: <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.image>
- Συνήγορος του Πολίτη. (n.d.). *Ίση Μεταχείριση, Νομοθεσία*. Ανάκτηση από Συνήγορος του Πολίτη, Ανεξάρτητη Αρχή: <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.ifnomos>
- Συρεγγέλα, Μ. (2020, Νοέμβριος-Δεκέμβριος). *Για να σπάσουμε τη «γυάλινη οροφή»*. Ανάκτηση από ΕΦΗΜΕΡΙΔΑ «ΟΠΑ NEWS»: <https://www.aueb.gr/el/oranews/gia-na-spasoyme-ti-gyalini-orofi>
- Σωτηράκη, Κ. (2010, Μάιος). *Το φαινόμενο της γυάλινης οροφής*. Ανάκτηση από http://kalliopisotiraki.blogspot.com/2010/05/blog-post_24.html
- Σωτηράκη, Κ. (2019, Μάρτιος 2). *Εργασία και οικογένεια: σύμμαχοι ή αντίπαλοι*. Ανάκτηση από psychology: <https://www.psychology.gr/work-psychology/371-family-and-work.html>
- Σωτηρόπουλος, Β. (2019, Μάιος 15). *Τι είναι ο σεξισμός*. Ανάκτηση από efsyn:
https://www.efsyn.gr/stiles/apopseis/195284_ti-einai-o-sexismos

Υπουργείο Δικαιοσύνης. (2016, Ιούνιος 30). *Η έννοια των διακρίσεων*. Ανάκτηση από Δικτυακός Τόπος Διαβουλεύσεων, Υπουργείο Δικαιοσύνης: <http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=6737>

Υπουργείου Παιδείας & Θρησκευμάτων. (n.d.). *Ο ρόλος της οικογένειας-Οικιακή Οικονομία (B Γυμνασίου) - Βιβλίο Μαθητή*. Ανάκτηση από Φωτόδεντρο Διαδραστικά Σχολικά Βιβλία: http://ebooks.edu.gr/ebooks/v/html/8547/2338/Oikiaki-Oikonomia_B-Gymnasiou_html-apli/index_10_1.html

Φραγκάκης, Ν. (1954). *Στοιχεία εργατικού δικαίου*. Αθήνα: Ίδρυμα Ευγενίδου.

Χαντζαρούλα, Π. (2008). Γυναικεία εργασία, ταυτότητα και σχετική νομοθεσία στην Ευρώπη, 19ος αιώνας. *Θέματα Κοινωνικής και Οικονομικής Ιστορίας της Ευρώπης*, σσ. 181-222.